

**Universidade Federal de Santa Catarina**

**Programa de Pós-graduação em**

**Engenharia de Produção**

**Milena Aparecida Lopes da Silva**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ESTRESSE E SAÚDE  
MENTAL DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: *UM ESTUDO  
COMPARATIVO ENTRE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS EM  
BELO HORIZONTE - MG***

**Dissertação de Mestrado**

**Florianópolis**

**2002**

Milena Aparecida Lopes da Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ESTRESSE E SAÚDE  
MENTAL DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: *UM ESTUDO  
COMPARATIVO ENTRE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS EM  
BELO HORIZONTE - MG***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Engenharia de Produção da  
Universidade Federal de Santa Catarina como  
requisito parcial para obtenção do grau de Mestre  
em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. José Francisco Salm, Ph.D.

Florianópolis

2002

Milena Aparecida Lopes da Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ESTRESSE E SAÚDE  
MENTAL DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: *UM ESTUDO  
COMPARATIVO ENTRE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS EM  
BELO HORIZONTE - MG***

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do grau  
de **Mestre em Engenharia de Produção** no **Programa de  
Pós-Graduação em Engenharia de Produção** da Universidade  
Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 07 de agosto de 2002.

***Edson Pacheco Paladini, Dr.***  
Coordenador do Curso

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. José Francisco Salm, Ph.D.  
**Orientador**

Prof.<sup>a</sup> Maria Ester Menegasso, Dra.  
**Examinadora**

Prof. Mário César de Moraes, Dr.  
**Examinador**

A meus pais,  
Manoel e Neuza, pelo apoio e incentivo  
constantes!  
Ao Kadu, meu irmão, que se  
transformou na luz que agora me  
acompanha!

## AGRADECIMENTOS

- A Deus, pela companhia inseparável;
- Ao professor José Francisco Salm, Ph.D., pelo incentivo e pelas sábias palavras num momento difícil;
- À professora Maria Ester Menegasso, Dra., pelo exemplo de compreensão, disponibilidade e delicadeza na orientação desta dissertação;
- À Universidade Federal de Santa Catarina, pela oportunidade do curso;
- Ao Centro Universitário Newton Paiva pela bolsa parcial de estudos;
- À FUNADESP, pelo financiamento desta pesquisa em parceria com Unicentro Newton Paiva, através de seu Programa de Iniciação Científica;
- Ao Centro Universitário Izabela Hendrix, pela estrutura de apoio ao mestrado;
- Aos meus pais, pelo apoio e pelos ensinamentos de vida;
- Ao meu irmão, Alexsandro, pelo exemplo de sucesso;
- Às grandes amizades, produto raro hoje em dia, em especial à Juliana, sempre minha irmã;
- À Kely, pela disponibilidade e ajuda durante a pesquisa;
- À Marisa Fortes, guerreira, pelo apoio e ajuda nas horas mais difíceis;
- Aos amigos, José Newton, Mauro, Renato, Cristiana, Amyra e Marcos, pelo apoio e pela torcida;
- À Lúcia Assumpção, modelo de comprometimento, obrigada pelas aulas, ajuda e disponibilidade em todos os momentos;
- À Raquel, pelas orações que nunca falharam;
- Ao Humberto e à Vanda, por estarem sempre presentes e, principalmente, pela amizade;
- Aos colegas e bolsistas da Iniciação Científica;

## SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE TABELAS

RESUMO

ABSTRACT

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	11
1.1 Exposição do assunto	11
1.2 Definição dos principais termos	11
1.3 Estrutura da dissertação	12
1.4 Discussão do tema e do problema	13
1.5 Objetivos	16
1.5.1 Objetivo geral	16
1.5.2 Objetivos específicos	16
1.6 Justificativa para escolha do tema	17
1.7 Limitações da dissertação	17
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	18
2.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)	18
2.1.1 O modelo de Walton(1973)	19
2.1.2 O modelo de Hackman & Oldham (1975)	20
2.1.3 O modelo de Wesley (1979)	22
2.1.4 O modelo de Nadler & Lawler (1983)	25
2.1.5 O modelo de Davis & Werther (1983)	25
2.1.6 O modelo de Huse & Cummings (1985)	26
2.2 Estresse no trabalho	26
2.3 Saúde mental	30
<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA</b>	33
3.1 Procedimentos metodológicos	33
3.2 A natureza da pesquisa	33

3.3 Características da pesquisa: tipo, metodologia, perspectivas de análise e modo de investigação .....	34
3.4 População .....	35
3.5 Limites da pesquisa .....	36
<b>4. RESULTADO DA PESQUISA .....</b>	<b>37</b>
4.1 Contextualização da realidade pesquisada .....	37
4.2 Apresentação e discussão dos dados coletados .....	38
4.2.1 Dados demográficos .....	38
4.3 Indicadores de qualidade de vida .....	41
4.4 Indicadores de estresse ocupacional .....	48
4.4.1 Fatores de pressão e/ou insatisfação no trabalho .....	48
4.4.2 Personalidade .....	50
4.4.3 Sintomas de estresse .....	55
4.4.4 Estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse .....	58
4.5 Saúde mental .....	59
4.6 Situação de trabalho .....	62
4.6.1 Relacionamento com sindicatos e entidades de classe .....	62
4.6.2 Relacionamento sindicato - instituição de ensino .....	65
4.6.3 Relacionamento professor – instituição de ensino .....	66
4.6.4 Relacionamento professor – partido político .....	68
4.6.5 Relacionamento professor – mudanças ambientais .....	69
4.7 Relacionamento professor – carreira acadêmica .....	72
4.7.1 Professores de dedicação exclusiva à carreira acadêmica .....	72
4.8 Professores, qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental .....	76
<b>5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>79</b>
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO A - O Questionário .....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO B – O Roteiro de entrevista .....</b>	<b>100</b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, por Moraes & Kilimnik (1994) adaptado de Hackman & Oldham (1975) .....	22
Figura 2: Raízes da QVT, segundo Westley (1979) .....	23
Figura 3: Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional de Cooper <i>et al</i> (1988, 1995, 1996) .....	28
Figura 4: Caracterização dos professores quanto ao potencial motivacional da tarefa, por instituição .....	43
Figura 5: Caracterização dos professores quanto ao nível de favorabilidade e/ou conhecimento do trabalho, por instituição .....	46
Figura 6: Caracterização dos professores quanto ao nível de resultados pessoais e de trabalho, por instituição .....	47
Figura 7: Caracterização dos professores quanto ao nível de pressão e/ou insatisfação no trabalho, por instituição .....	50
Figura 8: Caracterização dos professores quanto ao Tipo de Personalidade, por instituição .....	52
Figura 9: Caracterização dos professores quanto ao <i>locus</i> de controle ou nível de controle sobre o trabalho, por instituição .....	53
Figura 10: Caracterização dos professores quanto à propensão ao estresse, por instituição .....	54
Figura 11: Caracterização dos professores quanto aos sintomas mentais de estresse e/ou nível de tensão, por instituição .....	56
Figura 12: Caracterização dos professores quanto aos sintomas físicos de estresse, por instituição .....	57
Figura 13: Caracterização dos professores quanto ao nível de estresse, por instituição .....	58

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Caracterização quanto ao sexo, por instituição .....	38
Tabela 2: Caracterização quanto à faixa etária, por instituição .....	38
Tabela 3: Caracterização quanto à escolaridade, por instituição .....	39
Tabela 4: Caracterização quanto a hábitos do professor, por instituição .....	40



Tabela 5: Caracterização quanto a tempo na instituição de ensino, por instituição .....	40
Tabela 6: Caracterização quanto à renda salarial mensal bruta (média), por instituição .....	41
Tabela 7: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto às dimensões básicas da tarefa .....	42
Tabela 8: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto às satisfações específicas .....	44
Tabela 9: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto aos estados psicológicos críticos .....	45
Tabela 10: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto aos resultados pessoais e de trabalho .....	48
Tabela 11: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto a fatores de pressão e/ou insatisfação no trabalho .....	49
Tabela 12: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto à personalidade .....	51
Tabela 13: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional, quanto aos Sintomas de Stress .....	55
Tabela 14: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto às estratégias de combate ao estresse.....	59
Tabela 15: Comparação entre os professores por instituição, quanto à filiação a entidades de classe .....	63
Tabela 16: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional, quanto à concordância com decisões tomadas pelo sindicato .....	64
Tabela 17: Classificação da atuação do sindicato nas últimas negociações coletivas, por instituição .....	64
Tabela 18: Classificação do relacionamento entre a sua instituição de ensino com o sindicato .....	65
Tabela 19: Classificação da atuação da instituição de ensino nas últimas negociações coletivas .....	66
Tabela 20: Frequência na qual os professores pensam em se demitir, por instituição.....	66

Tabela 21: Influência das decisões tratadas em sua instituição .....	67
Tabela 22: Concordância com decisões tomadas pela instituição .....	67
Tabela 23: Comparação dos professores quanto à filiação a partido político, por instituição .....	68
Tabela 24: Partido filiado ou que gostaria de filiar-se .....	68
Tabela 25: Classificação quanto ao posicionamento político dos professores, por instituição .....	69
Tabela 26: Acompanhamento das mudanças que ocorrem no ambiente social, político, econômico e cultural .....	69
Tabela 27: Interferência das mudanças na vida pessoal .....	70
Tabela 28: Interferência das mudanças na vida financeira .....	70
Tabela 29: interferência das mudanças na vida profissional .....	71
Tabela 30: Acompanhamento das mudanças que ocorrem no mundo .....	71
Tabela 31: Exclusividade à carreira acadêmica e às atividades de ensino, pesquisa e extensão na instituição .....	72
Tabela 32: Aulas na graduação .....	73
Tabela 33: Aulas na pós-graduação .....	73
Tabela 34: Aulas em programas de extensão .....	74
Tabela 35: Representação das atividades de pesquisa e/ou atividades extra- acadêmicas na renda mensal .....	74
Tabela 36: Pesquisa acadêmica desenvolvida pelos professores nas instituições pública, privada e confessional .....	75
Tabela 37: Orientação de alunos .....	75
Tabela 38: Atividades administrativas e/ou burocráticas exercidas pelos professores, por instituição .....	76

## RESUMO

As atividades docentes de nível superior vêm sofrendo pressões em virtude de amplas mudanças pelas quais a sociedade tem passado, e que também afetam as experiências de trabalho e seus significados, o que gera impactos na saúde mental dos indivíduos. O trabalho do professor já foi visto como função de alto valor, garantindo *status* em toda sociedade. Nos últimos tempos, essa atividade, cada vez mais, perde seu *status*, inserindo o professor num sistema capitalista de trabalho e submetendo-o à mesma forma de exploração que os trabalhadores em geral: instabilidade no emprego, ritmo intenso de trabalho e extensas jornadas de trabalho.

O objetivo desta pesquisa foi identificar as diferenças entre as variáveis de qualidade de vida no trabalho, de estresse e de saúde mental do professor universitário, de instituições públicas e privadas em Belo Horizonte - MG.

Visando a tal objetivo, realizou-se uma pesquisa descritiva e comparativa, de enfoque quantitativo e qualitativo, através de *survey*. A amostra foi constituída por profissionais de dez cursos superiores (Ciência da Informação/Computação, Comunicação, Direito, Fisioterapia, Geografia, História, Letras, Matemática, Psicologia, Pedagogia) de três instituições de ensino superior: uma universidade pública federal, uma universidade privada confessional e um centro universitário privado, todos situados na cidade de Belo Horizonte (MG). Na coleta de dados, priorizaram-se questionário e entrevista. O tratamento estatístico dos dados foi realizado através do *software* SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*, comumente usado em pesquisas nas Ciências Sociais.

Os principais tópicos levantados e analisados dizem respeito à percepção do professor quanto à natureza de suas atividades, relações que desenvolve para desempenhá-las e seus impactos no cotidiano pessoal e profissional. Por fim, fazem-se recomendações para academia, instituições de ensino e docentes.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, estresse, saúde mental, professores.

## ABSTRACT

University teaching activities have been under pressure due to the extensive changes that society has gone through, which also affect work experiences and their meanings, causing impacts on individuals' mental health. Teaching has once been considered a valuable function, which guaranteed some status in the whole society. Recently, such activity has proved to be losing its status, as it has not been profitable anymore. It has included professors in a capitalist work system, and has subjected them to the same form of exploitation as the other workers have been, such as instability and intense rhythm at work, as well as long work days.

The objective of this paper is to identify the differences among the variables of life quality at work, stress, and mental health of university professors, and of private and public institutions in Belo Horizonte, Minas Gerais State.

Aiming at this goal, a descriptive and comparative survey was carried out, having a quantitative and qualitative focus. The sample was comprised by professionals from ten undergraduate courses (Information/Computer Science, Communications, Law, Physiotherapy, Geography, History, Languages, Mathematics, Psychology, Education) of three colleges, located in Belo Horizonte, Minas Gerais State. On collecting data, questionnaires and interviews were a priority. The *SPSS* software - *Statistical Package for the Social Sciences*, usually used in Social Sciences researches, was used to statistically study the data.

The main topics found and analysed refer to the professors' perceptions as to the natures of their activities, to the relations they develop to perform such activities, as well as to their impacts on professors' personal and professional everyday life. Finally, some suggestions are made to the academy, schools and professors.

**Key-works:** Life quality at work, stress, mental health and professors.

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Exposição do assunto

As relações entre as condições de trabalho e as condições de saúde dos trabalhadores têm-se destacado como elemento estratégico na busca de padrões mais qualificados e saudáveis de vida para os trabalhadores. Assim, buscou-se identificar as diferenças entre professores universitários referentes às variáveis qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental.

É possível perceber, nas últimas décadas, uma maior conscientização dos profissionais de saúde quanto à necessidade de manter serviços voltados para a prevenção e promoção da saúde, e os trabalhadores também têm se envolvido nestas questões buscando medidas que garantam um ambiente ocupacional saudável. Com isso, pode-se observar o crescimento das pesquisas e estudos a fim de melhorar as condições de trabalho e promover a saúde dos trabalhadores. Amplia-se a literatura sobre as repercussões do trabalho no processo saúde-doença dos indivíduos (DEJOURS, 1988, FISCHER, 1989, ROCHA *et al*, 1993).

No entanto, a maioria das publicações direciona-se para atividades, em que a própria natureza do trabalho evidencia o risco à saúde do trabalhador. Pouco ainda se faz para conhecer as implicações de qualidade de vida no trabalho (QVT), estresse e sofrimento no trabalho dos professores, por exemplo, cuja atividade traz riscos menos visíveis.

Entre os professores, pode-se assinalar que a preocupação com a QVT, as condições de trabalho e saúde é ainda recente, o que denota que este assunto carece de investigações e intervenções. Faz-se necessário conhecer a realidade sobre a qual se pretende intervir (condições de trabalho e queixas) como também, descrever as relações que se estabelecem entre as condições específicas de trabalho e os processos de adoecimento dos professores.

### 1.2 Definição dos principais termos

**Qualidade de vida** é a maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo. (BALLESTEROS, 1996).

**Trabalho** é a capacidade de criar intencionalmente novos objetos, mas também novas relações entre os homens. (LAURELL & NORIEGA, 1989)

**Qualidade de vida no trabalho (QVT)** refere-se a melhoria nas condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza ou nível hierárquico, em termos das variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, que venham, juntamente com os estabelecimentos de Políticas de Recursos Humanos, humanizar o emprego de forma a se obter resultados satisfatórios tanto para o empregado como para a organização, com vistas a atenuar o conflito existente entre capital e trabalho. (VIEIRA & HANASHIRO, 1990).

**Estresse** refere-se ao conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para adaptação. (SELYE, 1956).

**Estresse Ocupacional** é um processo de perturbação engendrado no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para enfrentar as solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas, deste indivíduo. (AUBERT, 1996)

**Saúde** é um estado de completo bem-estar físico, mental e social. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS).

**Saúde mental** é um aspecto fundamental da saúde que permite ao ser humano aproveitar plenamente suas aptidões cognitivas, afetivas e relacionais. Uma boa disposição mental permite enfrentar as dificuldades da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para as ações da sociedade. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS).

### 1.3 Estrutura da dissertação

Este trabalho estrutura-se em seis capítulos. O primeiro capítulo é composto da introdução com a exposição do assunto, a definição dos principais termos utilizados nesta pesquisa, a descrição da estrutura da dissertação, discussão do tema e do problema, os objetivos, a justificativa para escolha do tema e as limitações da dissertação.

O segundo capítulo refere-se à fundamentação teórica em que as principais vertentes teóricas sobre qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental são brevemente discutidas. Estão, também, sistematizados os principais conceitos visitados neste estudo.

No terceiro capítulo, os procedimentos metodológicos são descritos, bem como a natureza e caracterização da pesquisa, incluindo a população e os limites do estudo.

No quarto capítulo são analisados os dados coletados nas instituições pesquisadas correlacionando-os com a fundamentação teórica e contextualizando a realidade pesquisada.

O capítulo cinco apresenta as conclusões sobre os resultados obtidos e recomendações para a academia, as instituições de ensino e os professores.

#### **1.4 Discussão do tema e do problema**

As atividades acadêmicas de nível superior tais como docência, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas inserem-se em um contexto de mudança em que as alterações ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as pressões decorrentes sobre determinadas tarefas têm alterado experiências de trabalho e seus significados.

Miller (1991, 1992) afirma que esses fatos afetam a saúde mental dos indivíduos, e a profissão de professor, segundo Dejours (1988), está relacionada à dimensão do sofrimento no trabalho. Os desgastes, físico e mental, ocasionados pelas exigências permanentes da profissão docente trazem, certamente, impactos, em termos de bem estar e saúde, para a maioria dos profissionais da categoria. Esta é uma das razões de terem sido eles escolhidos, neste trabalho, como objeto de investigação.

A transformação do papel do professor e dos agentes tradicionais de integração social; as crescentes contradições no papel do professor; as mudanças nas atitudes da sociedade em torno do professor; a incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional e da longevidade ou utilidade do conhecimento; e, a deterioração da imagem do professor foram consideradas por Esteve (1989), as principais mudanças que pressionaram os professores e, conseqüentemente, favoreceram novos estudos sobre qualidade de vida no trabalho e estresse referentes à categoria.

Para Esteve (1989), essas mudanças são fatores secundários, isto é, são aqueles baseados no ambiente que afetam a situação na qual se encontra o professorado. Fatores primários, por

outro lado, são aqueles que têm efeitos diretos nas salas de aula, como comportamento de alunos e apoio logístico.

De acordo com Miller (1991), os avanços tecnológicos, como retroprojetores, vídeo-cassetes, programas interativos de computador etc., pouco acrescentam na relação de ensino. Mais significativa é a massificação da relação professor-aluno, o que contribui para diminuir os horários de atendimento extraclasse e aumentar o número de alunos por sala, tendo em vista as pressões para que o professor dedique-se em maior grau à pesquisa. É justamente esta última atividade que lhe proporciona a possibilidade real de planejar e controlar, já que a execução fica a cargo de empregados temporários ou bolsistas. A pesquisa proporciona, também, maiores recursos e *status* (MILLER, 1992). Tais recursos são normalmente direcionados à pesquisa aplicada, ficando a pesquisa básica relegada a segundo plano, e redirecionados a departamentos ou núcleos de pesquisa que promovem o conceito da universidade junto a órgãos de controle e fomento. Essas relações, no entanto, dependem da opção de carreira idealizada e desenvolvida pelo indivíduo no papel de professor. Frost & Taylor (1996) reuniram diversos artigos delineando uma seqüência em que, inicialmente, o indivíduo atua como professor, agindo mais diretamente em sala de aula (MILLER, 1996, NORD, 1996, NKOMO, 1996) e, em menor grau, em pesquisa e publicação de artigos (ALVESSON, 1996, ASHFORD, 1996 a, MURPHY, 1996). Outra prática, considerada por MURNIGHAM (1996), é revisão de artigos e livros. O trabalho com estudantes de doutorado também parece pertencer a essa fase (ASHFORD, 1996 b, CUMMINGS, 1996), assim como o início de um estreitamento com os processos decisórios institucionais (GIST, 1996).

No entanto, pode ocorrer também, o acesso a atividades tradicionais e/ou não tradicionais em termos de carreira acadêmica. O primeiro grupo trata do trabalho conjunto entre acadêmicos (HINNINGS & GREENWOOD, 1996, DUTTON, BARTUNEK & GERSICK, 1996, HUNT, ROPO & ERIKSSON, 1996); da atuação como tradutor e revisor (LEBLEBICI, 1996, MEYER, 1996); do envolvimento como editor de revistas e jornais (BEYER, 1996, SUTTON, 1996); do acesso aos cargos de chefia de departamento e outros burocráticos dentro da instituição (NAPIER, 1996, COHEN, 1996); e, da dedicação exclusiva às atividades acadêmicas (MONTAGNO, 1996, RYNES, 1996). Às atividades não tradicionais somam-se a consultoria (MIRVIS, 1996, VON GLINOW, 1996), o desenvolvimento de materiais de ensino (MARX, 1996, WHETTEN, 1996) e outros trabalhos alternativos dentro da própria instituição (OLIAN, 1996), e a colaboração com os poderes executivo, legislativo e judiciário do Estado (SACKETT, 1996).



Além da carreira, outro ponto questionado é a remuneração. Para Miller (1991), a diferença entre as remunerações dos acadêmicos e de outros profissionais com a mesma escolaridade, tem afetado seriamente o moral do grupo e os processos de recrutamento e retenção de pessoal. Fidalgo (1996) destaca as diferenças entre as condições de trabalho de funcionários do Estado e de empregados de empresas privadas de ensino. Segundo ele, tais discrepâncias interferem no perfil e na imagem social da categoria. Uma de suas dúvidas diz respeito à crise do Estado que atinge todo seu quadro de pessoal e ao aumento nas possibilidades de professores do setor privado de elevarem seus padrões de salário e de vida. Já a concepção de entidade de ensino como empresa capitalista que deve apresentar resultados, leva o autor a questionar a extensão desses aspectos, apontando para um real empobrecimento da função docente.

Miller (1991, 1992) conclui que processos similares aos que Braverman (1977) descreveu terem acontecido com o trabalho qualificado, no século XX, estão acontecendo com o processo de trabalho acadêmico. Funções cruciais dessa atividade - sua concepção e seu gerenciamento pelo próprio indivíduo - vêm sendo alienadas do praticante e gradualmente concentradas nas mãos de um relativamente novo e crescente estrato de gerentes acadêmicos. Consequentemente, ocorre a perda do controle sobre o processo produtivo diário.

Os conflitos, gerados a partir das variáveis e de suas relações anteriormente explicitadas, são semelhantes aos de outras profissões, e suas manifestações variam tanto a nível individual como social, ambas provocando impactos nos resultados do trabalho. Como exemplo dessas manifestações, a literatura tem indicado a apatia, a alienação, o *distress*, e disfunções organizacionais como absenteísmo, *turnover*, atrasos, greves, sabotagem etc. (WESTLEY, 1979; COOPER *et al*, 1988, 1995, 1996)

Moraes & Kilimnik (1994) afirmam que a qualidade de vida no trabalho, QVT, possui um conteúdo subjetivo, tendo em vista sua ligação com a satisfação de necessidades intrínsecas, e também com um conteúdo objetivo e concreto que diz respeito à forma como o trabalho está organizado. Segundo esses autores, as pesquisas e estudos sobre QVT, por categoria sócio-profissional, demonstram que a falta de identidade coletiva é uma constante e resulta na insatisfação geral e na falta de mobilização dos profissionais junto a associações e sindicatos. Em tal situação, verifica-se um círculo vicioso em que a falta de identidade gera pouca conscientização e mobilização e, assim, insuficiente representatividade sindical que, por sua vez, redundando em negociações fracas e daí em índices de QVT insatisfatórios.

Nota-se, nesse contexto, a permanência e a relevância que vêm sendo dadas ao papel do professor como entidade que acumula um certo capital intelectual (STEWART, 1998) e que é

capaz de repassá-lo sem sua própria perda. Ele também é visto como um agente de mudança, pois possibilita a outros seres desenvolverem suas potencialidades.

Diante disso, nesta dissertação buscou-se responder a seguinte pergunta de pesquisa: “quais são as diferenças de qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental entre os professores de instituições de ensino superior públicas e privadas em Belo Horizonte?”

Justifica-se, portanto, investigar os profissionais dessa categoria e propor ações que minimizem os impactos que vêm sofrendo.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo Geral**

Identificar as diferenças de qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental entre professores de ensino superior, de instituições públicas e privadas em Belo Horizonte.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos traçados a partir do objetivo geral foram:

- identificar as relações existentes entre diversas variáveis que afetam a QVT em profissionais docentes - professores de cursos superiores;
- verificar a existência de sintomas de estresse;
- verificar a existência de sintomas que comprometem a saúde mental do profissional docente;
- identificar as relações existentes entre qualidade de vida, estresse, saúde mental, dados demográficos e funcionais;
- descrever os dados obtidos na pesquisa de campo, interpretando-os;
- correlacionar os dados obtidos e o referencial teórico adotado, extraindo inferências sobre o tema pesquisado.

## **1.6 Justificativa para escolha do tema**

Os avanços tecnológicos no mundo do trabalho têm afetado a maioria das profissões, até mesmo destruindo algumas delas, cujo conteúdo do trabalho é empobrecido ou pode ser executado parcial ou totalmente por máquinas e computadores.

Esse fato não se verifica em toda sua extensão no caso de professores, pois o relacionamento entre eles e os alunos é fundamental no processo de aprendizagem. A Educação à Distância tem, nesse fato, uma de suas principais fraquezas, tendo em vista o espaço, a distância física entre professor e aluno. Entretanto tal método educacional encontra-se em expansão, podendo, a médio e longo prazo, alterar significativamente o processo de trabalho do professor.

Existem, porém, outras questões que vêm tomando espaço no debate sobre a Educação. Neste sentido, Fidalgo (1996) analisa o processo de profissionalização do professor e a proletarianização a que este vem se sujeitando. O autor trata também da heterogeneidade das pessoas que abraçam tal profissão e das diferenças nas condições de trabalho oferecidas por instituições públicas e privadas. Tais pontos “exigem esforços de investigação empírica, considerando-se a heterogeneidade do professorado e as mais diversas relações que se estabelecem entre o Estado, a sociedade e a profissão em cada momento histórico” (FIDALGO, 1996 p.98).

## **1.7 Limitações da dissertação**

A iniciativa desta pesquisa é relativamente recente no país, e buscou integrar aspectos teóricos metodológicos de modelos distintos, e da categoria profissional escolhida - professores universitários -, este estudo adquiriu um caráter exploratório, com todas as limitações e restrições a este pertinentes.

Este trabalho limitou-se a fazer uma investigação em relação às variáveis qualidade de vida no trabalho (QVT), estresse e saúde mental de professores universitários de instituições públicas e privadas na cidade de Belo Horizonte.

Neste sentido, as conclusões restringem-se a algumas recomendações para as instituições, a academia e para os docentes, não deixando de considerar a importância de novas investigações sobre o tema, principalmente para os profissionais de ensino.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, descreveram-se os conceitos e modelos teóricos dos principais autores sobre qualidade de vida no trabalho (QVT), estresse e saúde mental não se esquecendo de caracterizar o trabalho do docente.

### 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sua importância reconhecida nos estudos referentes ao indivíduo-organização. Tais estudos contribuem para o desenvolvimento de variadas abordagens sobre o tema com o objetivo de melhorar o bem-estar do trabalhador e o desempenho organizacional.

Na década de 60, a conscientização de trabalhadores, o crescimento do movimento sindical e aumento da responsabilidade social das empresas impulsionaram os movimentos de QVT. Estes estudos avançaram na década de 70 e a Qualidade de Vida no Trabalho surge como esforço no sentido da humanização do trabalho.

Fernandes (1996), descreve a evolução do conceito de QVT:

- como variável: inicialmente, foi considerada uma variável relacionada à reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo;
- como uma abordagem: o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazê-lo tanto ao empregado quanto à direção;
- QVT também foi sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório;
- os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT;
- no final dos 70, QVT foi considerada uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa taxa de produtividade, queixas e outros problemas organizacionais;

- no futuro, no caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um modismo passageiro.

Para Huse & Cummings (1985), a visão de QVT como um conceito global leva as pessoas à confusão acerca do que QVT realmente é, bem como cria expectativas não realísticas acerca de sua abrangência e de seus resultados.

Não existe, no entanto, conforme afirma Fernandes (1988), uma definição consensual a respeito de qualidade de vida no trabalho, mas sim vários modelos ou abordagens que se apresentam a seguir.

### **2.1.1 O modelo de Walton (1973)**

Para Walton (1973) a qualidade de vida no trabalho advém de uma relação positiva com a motivação, a satisfação, a auto-estima e a produtividade dos trabalhadores. Segundo este autor para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada é necessário que o trabalhador tenha:

- Compensação adequada e justa (adequação e honestidade na remuneração);
- Condições de segurança e saúde no trabalho (condições físicas e ambiente que proporcionem o bem estar das pessoas);
- Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento de capacidade humanas;
- Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança (valorização do empregado, dando-lhe oportunidade para demonstrar seu potencial);
- Integração social na organização do trabalho (ausência de preconceito no trabalho);
- Constitucionalismo na organização do trabalho (direitos reservados à pessoa, privacidade);
- Trabalho e o espaço total da vida do empregado (o efeito do trabalho sobre as outras esferas da vida).
- Relevância social da vida no trabalho (imagem da empresa, sua responsabilidade social)

Ressalte-se que aspectos sociais, políticos e econômicos, substanciais para a existência e a manutenção da QVT, não são abordados pelo autor.

### 2.1.2 O modelo de Hackman & Oldham (1975)

O modelo de Hackman & Oldham (1975) é amplamente conhecido dos pesquisadores sobre o tema e, segundo eles, considera-se que a qualidade de vida no trabalho se apoia em características objetivas das tarefas realizadas no ambiente organizacional. Neste sentido, os autores propuseram o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa. Tal modelo pressupõe que as “Dimensões da Tarefa” influenciam os “Estados Psicológicos Críticos” que, por sua vez, determinam os “Resultados Pessoais e de Trabalho”. Porém, a “Necessidade Individual de Crescimento” exerce forças em toda essa cadeia de fatores determinantes de QVT.

As Dimensões da Tarefa se constituem das seguintes características:

- Variedade de Habilidades: grau em que a tarefa exige variedade de atividades que requerem, por sua vez, habilidades e talentos diferentes de um mesmo indivíduo;
- Identidade da Tarefa: grau de exigência da tarefa de execução de um trabalho completo (do início ao fim), identificável, de resultados visíveis;
- Significado da Tarefa: grau em que a tarefa afeta as outras pessoas, na organização ou fora dela;
- Inter-relacionamento: grau em que o indivíduo trabalha junto ou lida com outras pessoas, internas ou externas à organização;
- Autonomia: grau em que a tarefa fornece ao indivíduo liberdade e independência de programação e determinação de procedimentos;
- Feedback Intrínseco: grau em que o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho através da execução da própria tarefa;
- Feedback Extrínseco: grau em que o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho através de terceiros, internos ou externos à organização.

O Potencial Motivacional da Tarefa é o fator de medida de análise de um determinado trabalho em função das dimensões anteriores. Moraes & Kilimnik (1994) adaptaram este *score*, determinando-o como a média aritmética das variáveis anteriores

Os Estados Psicológicos Críticos, por sua vez, compreendem:

- Significância Percebida do Trabalho: grau em que o indivíduo percebe a tarefa como significativa e valiosa;

- Responsabilidade Percebida pelos Resultados do Trabalho: grau em que o indivíduo se sente responsável pelos resultados da tarefa que executa;
- Conhecimento dos Resultados do Trabalho: grau em que o indivíduo conhece e compreende a forma e as conseqüências de como ele efetivamente desempenha sua tarefa.

Esses “Estados Psicológicos” dizem respeito à favorabilidade do indivíduo para com seu trabalho e o nível de conhecimento que ele possui do seu papel na organização como um todo.

Os Resultados Pessoais e de Trabalho são os seguintes:

- Satisfação Geral: medida global do grau de bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho;
- Motivação Interna ao Trabalho: nível de motivação do indivíduo, enquanto experimenta sensações positivas e negativas ao executar sua tarefa;
- Produção de Trabalho de Alta Qualidade: grau em que é produzido um trabalho percebido e considerado como de alta qualidade;
- Absenteísmo e Rotatividade Baixos: nível de ausência e *turnover* de pessoal;
- Satisfações Específicas ou Contextuais: grau de bem-estar em termos de possibilidade de crescimento; supervisão; segurança; remuneração ou compensação; e ambiente social.
- A Necessidade Individual de Crescimento, que permeia toda a teia de relações, é composta por expectativas de desenvolvimento no trabalho, de ser criativo, de aprender novas técnicas e expectativas de realização.

A partir desse modelo, os autores desenvolveram o *Job Diagnostic Survey* (JDS), um instrumento (questionário) de coleta de dados utilizado e validado para pesquisas sobre QVT. Segundo os autores, o JDS permite o diagnóstico dos trabalhos existentes e indica a necessidade e a forma de sua reestruturação para melhorar a produtividade e a motivação do empregado. Este instrumento possibilita, também, realizar uma avaliação acerca dos impactos das mudanças de trabalho no indivíduo e foi adaptado por Moraes & Kilimnik (1994). Esses autores embasaram-se nos resultados de pesquisas de QVT que realizaram no Brasil, concluindo que o grupo de variáveis denominadas Satisfações Específicas, ao mesmo tempo que são resultado dos Estados Psicológicos Críticos, exercem influência sobre eles. Os autores propuseram, então, uma alteração no modelo de Hackman & Oldham (1975), deslocando as Satisfações Específicas do grupo e Resultados Pessoais de Trabalho para junto da

Necessidade Individual de Crescimento, tendo em vista sua influência em toda cadeia de variáveis determinantes de QVT. A figura 1 ilustra este modelo adaptado.

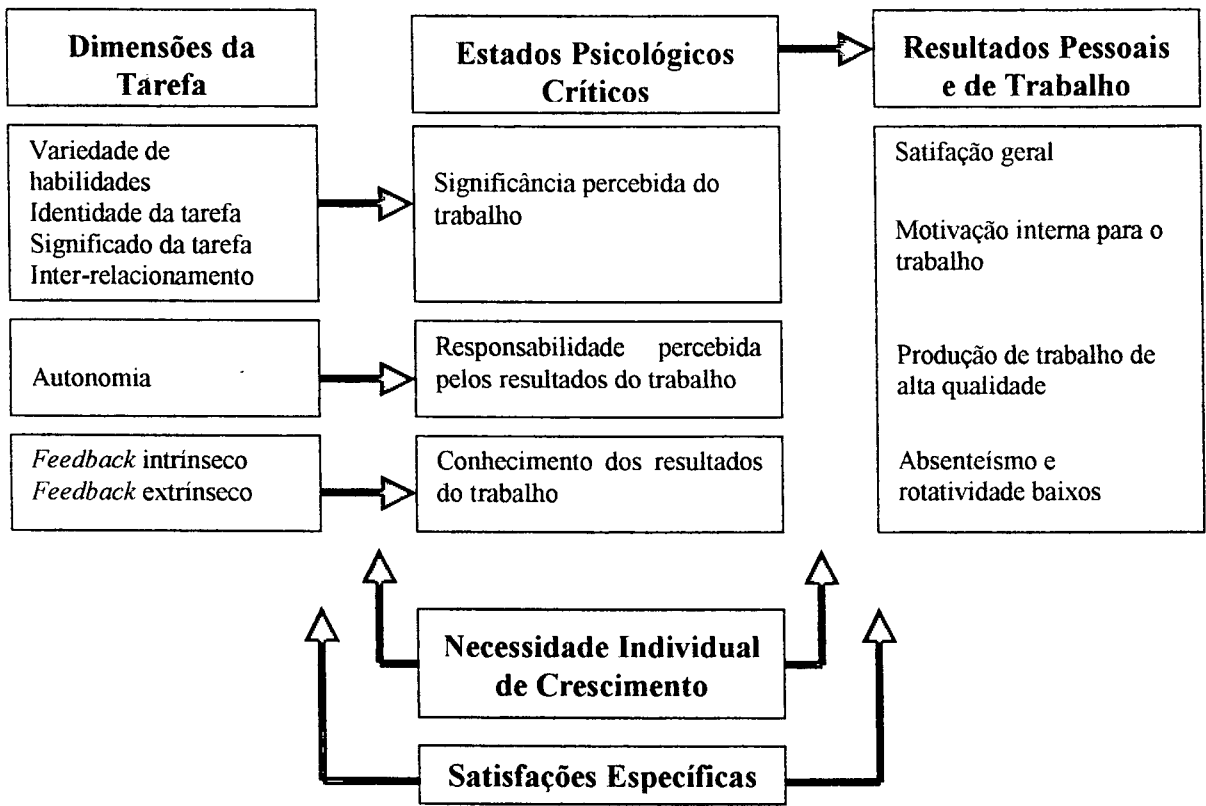


Figura 1: Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa

Fonte: Moraes & Kilimnik (1994), adaptado de Hackman & Oldham (1975)

Moraes & Kilimnik (1994) apontam que as diferenças individuais em termos de traços de personalidade, o não atendimento das necessidades básicas via trabalho, a conseqüente luta por salários e segurança e a percepção da conexão entre desempenho e recompensas via trabalho, dentre outros fatores, fazem dessa abordagem uma das mais indicadas para diagnosticar QVT.

2.1.3 O modelo de Wesley (1979)

Westley (1979), analisa quatro dimensões relacionadas ao trabalho e suas manifestações tanto em nível individual como social. Tais dimensões são definidas como econômicas,



políticas, psicológicas e sociológicas, e se concretizam em indicadores de QVT. O autor sugere que a participação de empregados, associações de classe, sindicatos e partidos políticos são fundamentais para a manutenção do bem estar intra-organizacional. (Figura 2)

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperação, divisão de lucros, acordos de produtividade
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação Greves Sabotagens	Auto-supervisão do trabalho, conselho de trabalhadores
Psicológica (1950 ...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentismo <i>Turnover</i>	Enriquecimento das tarefas
Sociológica (1950 ...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentismo	Grupos de trabalho estruturados sócio-tecnicamente

Figura 2: Raízes da QVT, segundo Westley (1979)

Fonte: Westley (1979)

Em termos econômicos, considera-se a equidade salarial, a remuneração, os benefícios, o local de trabalho, a carga horária e o ambiente externo. As disfunções, neste sentido, acarretariam uma percepção de injustiça por parte do empregado, detectáveis através de alguns indicadores como nível de insatisfação, greves e sabotagens. O agente responsável por soluções é, segundo Westley (1979), o sindicato, cujas propostas perpassariam a cooperação entre os agentes, divisão de lucros e acordos de produtividade.

A dimensão política refere-se, basicamente, à segurança no emprego, à atuação sindical, à retro-informação, à liberdade de expressão, à valorização do cargo e ao relacionamento com a chefia. Problemas, nesta área, gerariam sentimentos de insegurança no trabalhador, manifestos também via insatisfação, greves e sabotagens. Os partidos políticos são considerados os responsáveis pela administração de conflitos nesta área. Auto-supervisão do trabalho e a formação de conselhos ou comissões de trabalhadores são as propostas do autor.

Westley (1979) afirma que tanto a insegurança como a injustiça são decorrentes da concentração do poder e dos lucros e, assim, da exploração dos indivíduos no ambiente de trabalho. Justiça e segurança relacionam-se diretamente com satisfação.

Na esfera psicológica, baixos níveis de realização do potencial, de desafio, de desenvolvimento pessoal e profissional, de uso de criatividade, da variedade e da identidade

das tarefas, enfim, de auto-avaliação, trariam como consequência a alienação do trabalhador. De acordo com Westley (1979), essa alienação, resulta de características desumanas que o trabalho assumiu devido à complexidade das organizações, e leva a uma ausência de significado do trabalho. Sua exteriorização viria, portanto, sob a forma de desinteresse, absenteísmo e rotatividade de pessoal. O enriquecimento das tarefas é a proposta-chave para problemas nesse sentido.

No que se refere ao indicador sociológico, a participação dos empregados nas decisões, o grau de responsabilidade, a autonomia, o relacionamento interpessoal e o valor pessoal. Desajustes nessas questões levariam, segundo Westley (1979), à anomia - uma falta de envolvimento moral com o próprio trabalho. Os indicadores deste desajuste, ou seja, o sentimento de falta de significado do trabalho e o absenteísmo, seriam analisados pelos grupos de trabalho, responsáveis pela solução, cuja orientação seria a auto-estruturação nos moldes sócio-técnicos. O autor afirma que alienação e anomia estão relacionadas com o comprometimento do empregado.

Neste sentido, Ramos (1981), considera que na maioria das organizações produtivas a razão instrumental prevalece como lógica subjacente às ações, engendrando uma sociedade centrada no mercado, responsável pela insegurança psicológica, pela degradação da qualidade de vida, pela poluição, pelo desperdício de recursos naturais, além de produzir uma teoria organizacional incapaz de ensinar espaços sociais gratificantes aos indivíduos. Para este autor, "os efeitos que o emprego exerce sobre a vida humana em geral são alienantes, transformando o ser humano em "vítima patológica da sociedade centrada no mercado" (Ramos, 1981, p. 98).

O modelo de Westley (1979) é um dos mais abrangentes, pois leva em consideração aspectos internos e externos à organização em que o trabalhador está inserido. Dessa forma, e diversamente de Hackman & Oldham (1975), Westley (1979) é o primeiro autor a abordar as questões psicológicas, sociais, econômicas e políticas de forma mais integrada, na análise da QVT. Torna-se, assim, uma das mais interessantes metodologias disponíveis, razão de sua incorporação neste estudo. A pesquisa de Marques (1993) vem ao encontro dessa perspectiva, complementando o arcabouço teórico deste tema neste estudo.

Se, por um lado, a QVT recebe o apoio da mídia tanto popular como científica e promove a revitalização de empresas e a formação de grupos e núcleos de pesquisa, por outro, ela pode ser sinônimo de soluções de curto prazo para pressionar a produtividade e controlar mais sutilmente os empregados. Entretanto, se aplicada fora de seus moldes e por razões

diferenciadas daquelas que lhe deram origem e impulso, o questionamento de seu mérito perde validade.

#### **2.1.4 O modelo de Nadler & Lawler (1983)**

Nadler & Lawler (1983) relacionam QVT à produtividade, considerando aspectos como motivação e satisfação dos trabalhadores. Esses autores identificaram seis fatores preditores de sucesso de intervenções de qualidade de vida no trabalho que estão relacionados com a mudança, a abrangência e a coerência na estruturação e consecução de projetos para solução de problemas:

- Percepção de necessidades de mudança;
- Foco do problema destacado na organização;
- Estrutura para identificação e solução do problema;
- Compensações projetadas para os processos e para os resultados;
- Sistemas múltiplos afetados;
- Envolvimento amplo da organização.

A concepção dos autores privilegia os processos internos da organização, deixando à margem aspectos fundamentais relacionados à QVT, como a percepção do próprio trabalhador sobre sua realidade cotidiana.

#### **2.1.5 O modelo de Davis & Werther (1983)**

O modelo de Davis & Werther (1983) reconhece que a QVT é afetada pelos seguintes fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Esses autores consideram que o cargo é o que envolve mais intimamente o trabalhador, porém, nem toda insatisfação do empregado pode ser resolvida pela reformulação de cargos, pois tanto os processos tecnológicos, as economias de produção podem bloquear a mudança. O gerente de pessoal deve conhecer o projeto de cargo para combinar as necessidades humanas com as necessidades do cargo e, assim, procederem à reformulação deles.

### **2.1.6 O modelo de Huse & Cummings (1985)**

Huse & Cummings (1985) consideram que a melhoria da Qualidade de Vida dos Trabalhadores ocorreu somente na década de 60. Isso se deu, segundo eles, em função da conscientização dos trabalhadores e do aumento da responsabilidade social das empresas que contribuíam de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de trabalho.

Os autores apontam alguns elementos presentes nos esforços para a QVT :

- Processos participativos de solução de problemas – Círculos de Controle da Qualidade (CCQ);
- Reestruturação do trabalho com vistas ao enriquecimento das tarefas e à autonomia;
- Inovações no sistema de recompensa;
- Melhoria no ambiente de trabalho.

## **2.2 Estresse no Trabalho**

O ritmo acelerado das mudanças e as novidades do mundo contemporâneo, aliados à ausência de perspectiva quanto à uma situação de equilíbrio têm obrigado os trabalhadores a viverem processos contínuos de adaptação, causando-lhes sentimentos de apreensão e ansiedade crônicos. (ALBRECHT, 1979).

Segundo Selye (1956), o estresse pode ser definido como o desgaste ocasionado pela inadaptação prolongada do indivíduo às exigências psicofísicas do ambiente. É uma consequência da relação do indivíduo e seu meio, envolvendo um desequilíbrio entre as exigências externas e a estrutura psíquica individual, dependendo da capacidade de resposta e da percepção de cada indivíduo. Goldberg (1978), acrescenta que o agente estressor permitiu ao homem sua sobrevivência.

Moraes (1993), afirma que o estresse ocupacional é “um problema negativo, de caráter perceptual, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de pressão, e que traz consequências negativas para o indivíduo, tanto no plano mental quanto no físico”.

A partir dos desenvolvimento de pesquisas acadêmicas e médicas sobre o estresse ocupacional pode-se observar que ele não só está presente em quase todos os contextos de trabalho, como também em todos os níveis da estrutura organizacional.

Cooper *et al* (1996) propõem uma síntese em torno da questão do conceito de estresse ocupacional na qual afirmam que os pesquisadores da área focalizam um dos três aspectos a seguir:

- Estresse como variável dependente - uma resposta a um estímulo perturbado
- Estresse como variável independente - um estímulo externo;
- Estresse como variável interveniente - uma abordagem interacionista que enfatiza a forma como os indivíduos percebem e reagem às situações.

A visão do estresse como variável interveniente, como parte de um fenômeno dinâmico e de um processo complexo, é a que predomina nas pesquisas realizadas recentemente (COOPER *et al*, 1996), sendo, portanto, a adotada para fins deste estudo.

O estresse ocupacional pode ser avaliado em torno de quatro variáveis: fontes de pressão no trabalho, diferenças individuais de personalidade, estratégia de defesa ou combate contra o estresse, e sintomas físicos, mentais e organizacionais do estresse. (MORAES & KILIMNIK, 1994).

De acordo com Cooper *et al* (1988, 1995, 1996), existem seis categorias de agentes estressores referentes à variável fontes de pressão no trabalho: os fatores intrínsecos ao trabalho; o papel do indivíduo na organização; os relacionamentos interpessoais; a satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras; o clima e a estrutura organizacionais; e a interface casa-trabalho do indivíduo. Tais fontes de estresse são mediadas pelas características específicas dos indivíduos e pelas estratégias de combate adotadas pelos mesmos.

Cooper *et al* (1988) elaboraram o Modelo Dinâmico do Estresse, abrangendo características organizacionais e individuais, além das práticas individuais de combate ao estresse. Para os autores as fontes de pressão levam o indivíduo a manifestar sintomas físicos e mentais de estresse, os quais dependem de diferenças individuais tanto ao nível de ajustamento de personalidade, maturidade e capacidade de respostas, como também de estrutura física e cultural e do ambiente social. Tais sintomas se mostram tanto em nível individual (aumento da pressão arterial, dores nos ombros e coluna, depressão, consumo de álcool, irritabilidade acentuada, alienação, apatia, ansiedade etc.) como organizacional (absenteísmo, rotatividade, dificuldades nas relações industriais, queda na qualidade e na

produtividade etc.). Esses sinais podem levar, respectivamente, ao desenvolvimento de patologias físicas e mentais (problemas de coração, úlceras, gastrites, esgotamento etc.) e de disfunções organizacionais (greves, acidentes, sabotagem etc.). (Figura 3)

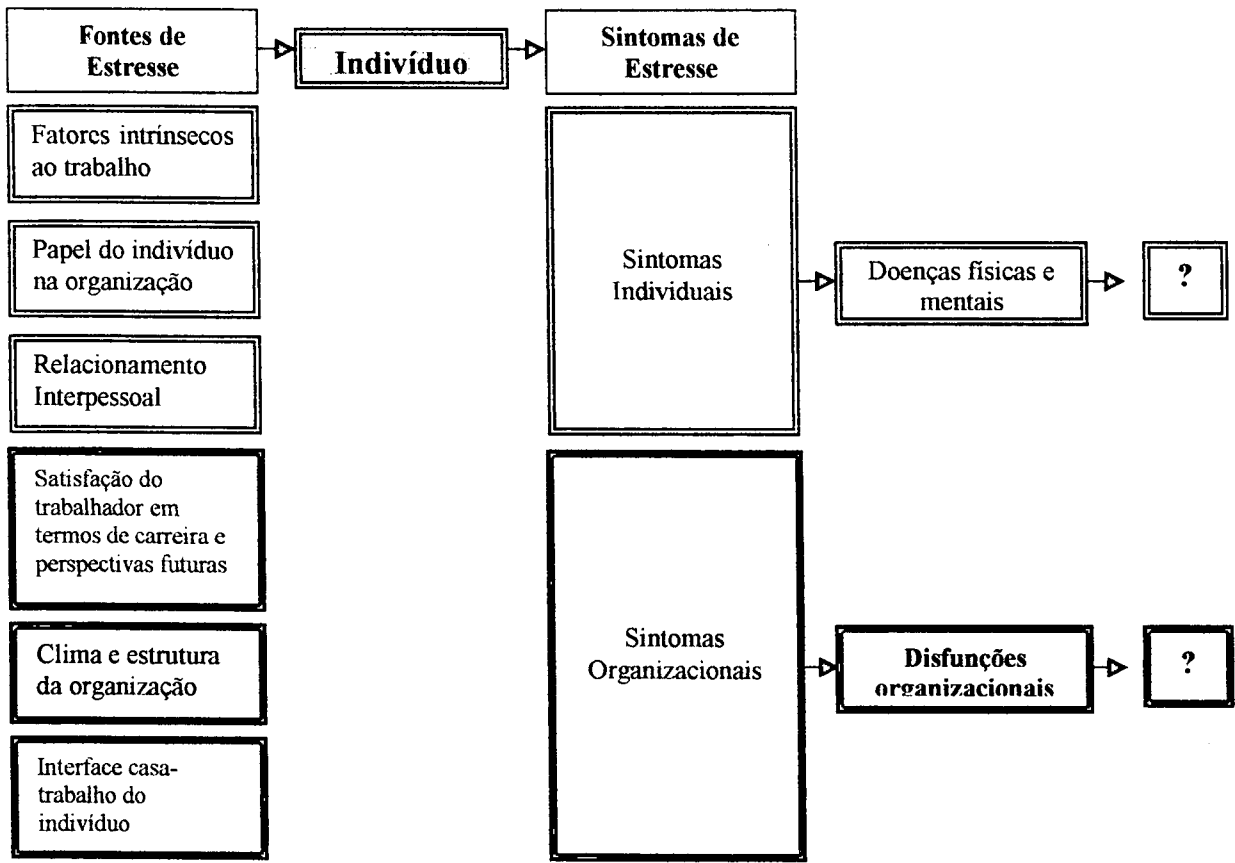


Figura 3: Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional

Fonte: Cooper *et al* (1988 p.85, 1995 p.366, 1996 p.37)

A partir desse modelo, os autores desenvolveram o OSI - *Occupational Stress Indicator* - questionário validado para coleta de dados, utilizado para diagnóstico do estresse ocupacional, envolvendo os seguintes aspectos: saúde física e mental, nível de estresse, de tensão, vulnerabilidade individual e pressões no trabalho.

Em relação à segunda variável de estresse ocupacional, a personalidade do indivíduo também age sobre a possibilidade de aparecimento de sintomas físicos e mentais atribuídos ao estresse. As pessoas podem apresentar comportamentos diferentes em uma mesma situação, isso devido a características peculiares de suas personalidades. Considerando essas diferenças,

Fridman & Rosenman (1974) desenvolveram estudos no campo comportamental caracterizando dois tipos de personalidade: tipo A e tipo B.

Indivíduos perfeccionistas, competitivos, intensos, direcionados para as realizações pessoais e elevadas metas de desempenho, impacientes por resultados, rápidos ritmos de vida, procuram fazer cada vez mais coisas em curtos períodos de tempo, realizam atividades (comer, beber, andar...) rapidamente, aproveitamento o máximo do tempo, sentem-se culpados quando descansam ou relaxam. São mais propensos ao estresse - caracterizam o comportamento tipo A.

Ladeira (1996) diz que “inúmeras pesquisas, em diferentes amostragens e ocupações, confirmam a associação direta entre o comportamento do tipo A e os sintomas característicos dos quadros de estresse, em especial os problemas coronarianos”.

Já indivíduos do tipo B, vivem com menor competitividade, não sentem necessidade de impressionar terceiros, que são capazes de trabalhar sem agitação, relaxam sem sentimento de culpa, são mais pacientes, sendo assim, são menos propensos ao estresse.

Complementando este estudo, foi desenvolvido inicialmente por Rotter (1966), a caracterização do conceito do *locus* de controle, estabelecendo a relação do indivíduo e o impacto das pressões do ambiente com o controle percebido pelo indivíduo diante das diversas situações de sua vida.

Pessoas que possuem um *locus* de controle interno, denotam capacidade para lidar com circunstância e situações de pressão evidente; percebem a possibilidade de controle sobre os acontecimentos de sua vida, sendo menos susceptíveis ao estresse. Por outro lado, pessoas com predominância de *locus* de controle externo, mais propensas ao estresse, sentem-se incapazes de modificar ou de influenciar certos acontecimentos, acreditando que os resultados são, em sua maioria, determinados pelo acaso ou pela sorte. No campo da educação, as pesquisas de Rotter (1966) indicaram uma associação freqüente entre os profissionais acadêmicos com *locus* de controle interno e sucesso profissional e grande motivação para realização.

Tanto as comparações entre tipos A e B como a concepção de *locus* de controle se encaixam num contínuo entre dois tipos contrastantes de personalidade. Não remete à existência apenas dos dois tipos puros, mas, sim, a uma tendência entre dois pontos. Tendo em vista que tipo de personalidade (A e B) e *locus* de controle (interno ou externo) são características individuais independentes entre si, sua associação interna nas pessoas terá impactos decisivos na determinação de estratégias de defesa e/ou combate contra o estresse.

Entende-se estratégias de defesa e/ou combate contra o estresse como um esforço cognitivo e comportamental do indivíduo na tentativa de gerenciar tanto o ambiente como as demandas internas e os conflitos que possam estar afetando-o (ALDWIN, COYNE & LAZARUS, 1981). As estratégias podem ser também compreendidas como tentativas ativas e/ou passivas do ser humano no sentido de responder, reduzir impactos ou mesmo eliminar ameaças (DEWE, 1992).

A avaliação do estresse ocupacional deve considerar os quatro aspectos mencionados. O levantamento e a análise desses fatores em conjunto possibilitam uma visão mais clara e ampla do fenômeno do estresse nas organizações.

### **2.3 Saúde mental**

Algumas condições de trabalho são incontestáveis como fatores nocivos à saúde como: exposição contínua a ruídos, contatos permanentes com substâncias químicas, transporte de cargas excessivamente pesadas. Neste sentido, as condições de trabalho que afetam a saúde física do trabalhador são legitimamente reconhecidas, no entanto, faz-se necessário avanços para reconhecer os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho que são nocivos à saúde mental.

De acordo com Seligmann-Silva (1994), os estudos sobre saúde mental e podem ser agrupados em três correntes: uma corrente fundamentada na teoria do estresse, uma corrente que aborda relações de poder, originada das ciências sociais e uma corrente calcada na teoria psicanalítica denominada Psicodinâmica do Trabalho.

A teoria do estresse já foi amplamente retratada no item 2.2 deste capítulo.

Nos estudos relacionados às ciências sociais, os problemas de saúde mental se desenvolvem em função de perdas geradas pelo desgaste mental que podem assumir dimensões variadas: podem ser concretas, simbólicas ou potenciais ou, de natureza biológica, psíquica ou social. (CLEGG, 1996).

A psicopatologia do trabalho, fundamenta-se na perspectiva de que a organização do trabalho influencia a vida mental no trabalho como afirma Dejours (1988), e a investigação dos elementos presentes nesta forma de organização pode constituir-se como fonte de danos à saúde mental dos trabalhadores.



Para as pessoas, o trabalho pode ser fonte de realização, satisfação e prazer, estruturando o processo de identidade dos sujeitos, mas pode também ser patogênico, claramente visto como um fator de adoecimento dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 1994; DEJOURS, 1988). Os modelos de organização do trabalho, pautados pelo autoritarismo, controle rígido e aceleração do ritmo de trabalho trazem sérias consequências para a saúde do trabalhador.

É impossível contestar a existência de condições de trabalho desencadeadoras de sofrimento, no entanto, pouco são conhecidas as repercussões sobre a saúde do trabalhador exposto a fatores estressantes.

Dejours (1988) afirma que o comportamento livre, ou seja, quando o trabalhador define seu próprio ritmo e formas de executar as tarefas orientando-se na direção do prazer, possibilita um ajuste entre as exigências do processo de produção e a estrutura psíquica de cada um, abrindo espaços para a transformação da realidade segundo seus próprios desejos. Quando essas condições básicas não são atendidas, haverá uma mudança no significado do trabalho na vida dos indivíduos. Pode-se dizer que o trabalho irá constituir-se em fonte de sofrimento quando for conduzido em direção oposta ao comportamento livre, levando o indivíduo a adotar modos operatórios rígidos.

Sabe-se que as empresas atuais inspiraram-se no modelo taylorista de organização do trabalho com a concepção de reordenamento do processo produtivo a partir de sua divisão e fragmentação. O modelo de estruturação do trabalho adotado pelas empresas definirá se os processos de trabalho serão voltados para o comportamento livre, ou se promoverão o sofrimento mental do trabalhador. Para enfrentar esse sofrimento, o indivíduo produz os mecanismos e as estratégias de defesa. A ideologia de defesa proposta por Dejours (1988) tem como características:

- mascarar, controlar e ocultar o sofrimento;
- dirigir-se ao enfrentamento de perigos e de riscos reais, ao invés de compreender o sofrimento desencadeado por conflitos de natureza mental;
- criar processos de seleção e de exclusão a fim de obter a participação de todos os integrantes do grupo de trabalho;
- ter como elemento fundamento o fato de ser absolutamente necessária, vital e obrigatória.

Tais questões relativas ao sofrimento no trabalho e potenciais mecanismos de agravos à saúde mental podem ser trazidas para a análise do processo de trabalho docente. O elemento que surge como sendo de fundamental importância para os temas em discussão é a especificidade do trabalho. Há uma necessidade de se compreender em que contexto este trabalho se realiza, quais os fatores que o determinam; enfim, o que caracteriza, essencialmente, o trabalho realizado pelos sujeitos investigados. Assim, entender os processo de construção das condições que podem se traduzir em fontes de sofrimento, por sua vez, pode contribuir para a produção de condições que fortaleçam a perspectiva do trabalho como fonte de realização, satisfação e prazer.

### 3. METODOLOGIA DE PESQUISA

#### 3.1 Procedimentos metodológicos

Neste tópico descrevem-se os procedimentos metodológicos a partir da definição do problema e dos objetivos já apresentados no primeiro capítulo.

#### 3.2 A Natureza da pesquisa

Considerando-se a pergunta de pesquisa formulada, “quais são as diferenças de qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental entre os professores de instituições de ensino superior públicas e privadas em Belo Horizonte?”, procedeu-se a uma pesquisa descritiva e comparativa, de enfoque tanto quantitativo como qualitativo, através de um *survey*.

Tendo em vista o caráter (pesquisa descritiva) do presente estudo, optou-se por guiá-lo por perguntas, como sugere Greenwood (1973). Segundo esse autor, a pesquisa descritiva é guiada habitualmente por perguntas cujas respostas consistem em proposições que assinalam a existência de certas uniformidades da população estudada.

A partir das variáveis descritas no referencial teórico (qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental) e da amostra definida, composta por professores de cursos superiores de universidades públicas e particulares, foram elaboradas as seguintes perguntas orientadoras:

1. Professores de instituição pública de ensino apresentam maior nível de Autonomia<sup>1</sup> que os de instituição privada ?
2. Professores que possuem maior grau de autonomia apresentam menor nível de estresse?
3. Professores que se dedicam exclusivamente à carreira acadêmica apresentam menor nível de estresse que aqueles de dedicação parcial, que tentam conciliar trabalho acadêmico e trabalho extra-acadêmico ?

---

<sup>1</sup> Autonomia: uma das “Dimensões da Tarefa” do modelo de Hackman & Oldham (1975), que significa o grau em que a tarefa fornece ao indivíduo liberdade e independência de programação e determinação de procedimentos.

4. Professores de instituição pública de ensino apresentam *scores* de qualidade de vida no trabalho mais elevados que os de instituição privada ?
5. Trabalho em instituições públicas e privadas traz impactos diferenciados na saúde mental dos professores?

A pesquisa foi realizada no período de dezembro/2000 à maio/2001 em três instituições (Universidade Federal de Minas Gerais, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Centro Universitário Newton Paiva), iniciando-se com contatos e entrevistas com todos os chefes de departamentos e coordenadores de cursos com o objetivo de obter o incentivo pessoal e institucional para a aplicação do questionário. O acompanhamento de retorno e recolhimento dos questionários ocorreu semanalmente durante cinco meses, principalmente em função de se ter iniciado pouco antes do período de férias docentes.

### **3.3 Características da Pesquisa: Tipo, Metodologia, Perspectivas de Análise e Modo de Investigação**

A coleta de dados foi realizada através de questionários e adotou-se, também, como estratégia metodológica a realização de entrevistas semi-estruturadas com chefes de departamento e coordenadores de curso e observação direta durante o período de pesquisa (tipificação de BRUYNE, 1977). O questionário (Anexo A), instrumento básico e abrangente, foi composto de quatro partes:

- Parte I: Qualidade de vida no trabalho (QVT), uma versão adaptada do JDS - *Job Diagnostic Survey* (HACKMAN & OLDHAM, 1975) constituída de três seções a fim de identificar as variáveis do modelo proposto por esses autores, adotando-se uma escala de respostas do tipo Likert, de 1 a 6.
- Parte II: Estresse ocupacional e saúde mental, uma versão adaptada do OSI - *Occupational Stress Indicator* (COOPER *et al*, 1988) constituída de cinco seções com propósito de identificar as variáveis propostas pelos autores, adotando-se também, uma escala de respostas do tipo Likert, de 1 a 6.
- Parte III: Situação de trabalho, uma parte complementar que aborda aspectos indicados por Westley (1979) e Marques (1993), e foi elaborado para levantar dados específicos da categoria profissional contemplada na amostra.

- Parte IV: Dados demográficos, composta por questões fechadas sobre sexo, idade, escolaridade, estado civil, tempo no cargo e na instituição e renda mensal bruta.

Em relação às entrevistas, Dejours (1994, 1999) defende que toda a coleta de dados deve ser feita com base no relato dos trabalhadores; este é considerado a “via de acesso à vivência subjetiva e intersubjetiva do trabalho”; soma-se, a isso, a pesquisa de campo (que é diferente de observação de campo), onde a “troca interlocutória e discussão” entre trabalhadores e pesquisadores são importantes na construção de uma intervenção.

A fala dos próprios trabalhadores é importante para uma maior compreensão do processo de trabalho (DEJOURS, 1988). Segundo este autor:

“não devemos entender a fala, não como uma série de palavras, mas como um ato (...) é a possibilidade dos autores da mesma pensarem sua situação em relação ao trabalho, as consequências dessa relação na vida fora do trabalho e na vida em geral, ou seja, mergulhar na dialética ator-sujeito. (DEJOURS, 1988, p.158)

Portanto, neste estudo, considerou-se que a conjugação da observação de campo com levantamento de dados que permitam uma descrição minuciosa do funcionamento global de cada instituição de ensino devia ser feita, paralelamente, como etapas na coleta de dados.

A análise dos dados obtidos através das entrevistas semi-estruturadas com professores, coordenadores de curso e chefe de departamentos seguiu a abordagem psicossociológica do trabalho, o que permitiu estabelecer possíveis relações entre o trabalho executado pelos professores e os sintomas físicos e mentais por eles apresentados. O tratamento estatístico dos dados foi realizado através do *software* SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*, usado em pesquisas nas Ciências Sociais. Para o teste dos instrumentos adaptados especificamente para esta investigação e para o estabelecimento das condutas mais adequadas na realização desta pesquisa, foram feitos testes de variância e análises de correlação. Todos os resultados foram considerados significativos em um nível de significância de 5% ( $p < 0,05$ ), tendo, portanto, 95% de confiança de que eles estavam corretos.

### 3.4 População

A amostra foi constituída de 170 professores de dez cursos, a saber Ciência da Informação/Computação, Comunicação, Direito, Fisioterapia, Geografia, História, Letras,

Matemática, Psicologia, Pedagogia e foi determinada pelo processo de amostragem aleatória simples. A opção pelos cursos deveu-se ao fato de serem oferecidos pelas três instituições pesquisadas: um centro universitário privado (Centro Universitário Newton Paiva – UNICENTRO NEWTON PAIVA), uma universidade confessional privada (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC-MG) e uma universidade pública federal (Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG), todas situadas em Belo Horizonte - MG. Foram encaminhados 430 questionários às três instituições, sendo 165 para a primeira, 120 para a segunda e 145 para a terceira. Desse total de questionários enviados, retornaram completamente preenchidos, 81 do Unicentro Newton Paiva, 40 da PUC e 49 da UFMG, perfazendo um total de 170 professores pesquisados.

### **3.5 Limites da pesquisa**

O momento de realização da pesquisa - período de provas, férias e reuniões departamentais nas instituições - dificultaram a devolução dos questionários. Outro fator limitador refere-se ao próprio questionário, pois tornou-se muito extenso, uma vez que englobava variáveis de qualidade de vida no trabalho, estresse e situações de trabalho.

No capítulo que se segue, apresenta-se as instituições pesquisadas bem como os dados coletados neste estudo.

## **4. RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO**

### **4.1 Contextualização da realidade pesquisada**

A pesquisa foi realizada em três instituições de ensino superior: Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais- PUC-MG e o Centro Universitário Newton Paiva.

A UFMG foi criada em 1927 e contempla hoje, cursos de todas as três áreas de conhecimento: humanas, exatas e biológicas. Tem como objetivos o ensino, a pesquisa e a extensão e possui um corpo docente dentre os mais qualificados do Estado.

Situada em Belo Horizonte e seu Campus localiza-se na região da Pampulha, porém com prédios em outros bairros, como no centro – as Escolas de Engenharia e Direito, no bairro Santo Agostinho, a Escola de Farmácia e no bairro Funcionários a Escola de Arquitetura. Nesta pesquisa foram abordados os professores dos cursos de Ciência da Informação/Computação, Comunicação, Direito, Fisioterapia, Geografia, História, Letras, Matemática, Psicologia, Pedagogia.

A PUC-MG foi criada em 1958 como Universidade Católica de Minas Gerais. Trata-se de uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, cujos excedentes gerados são revertidos em benefícios do ensino, pesquisa e extensão. A PUC-MG possui, atualmente, cinco unidades: um Campus Coração Eucarístico, Campus da unidade de Contagem e um da unidade de Betim, um Campus da Unidade São Gabriel e um Campus na cidade de Poços de Caldas.

O Unicentro Newton Paiva foi criado em 1972 com o nome de Instituto Cultural Newton Paiva Ferreira e foi também o primeiro Centro Universitário de Belo Horizonte credenciado a partir de 1997. É uma instituição do setor privado com objetivos de ensino, pesquisa e extensão. Em 1999, criou o Programa de Iniciação Científica que já conta com diversas pesquisas e a cada ano novos projetos são aprovados.

Atualmente possui quatro Campi, o Campus Carlos Luz, Campus, Silva Lobo, Campos Prado e Campus Gutierrez.

4.2 Apresentação e discussão dos dados coletados

4.2.1 Dados Demográficos

De acordo com a Tabela 1, nas instituições pública e confessional, predominou professores do sexo masculino, 57, 1% e 57,5% respectivamente, fato não observado na instituição privada (46,9%).

Tabela 1: Caracterização quanto ao sexo, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
MASCULINO	38 46,9%	23 57,5%	28 57,1%	89 52,4%
FEMININO	43 53,1%	16 40,0%	21 42,9%	80 47,1%
NR		1 2,5%		1 0,6%
BASE RESPONDENTE	81 47,6%	40 23,5%	49 28,8%	170 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à faixa etária, a maioria dos pesquisados nas instituições pública (44,9%) e confessional (42,5%) tem mais de 46 anos, enquanto o grupo mais relevante na instituição privada (28,4%) tem entre 36 e 40 anos de idade. Com relação a estado civil, a amostra revelou uma maioria de docentes casados, sendo 51,0% na instituição pública, 49,4% na privada e 65,0% na confessional.(Tabela 2)

Tabela 2: Caracterização quanto à faixa etária, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
MENOS DE 25 ANOS		2 5,0%		2 1,2%
DE 26 A 30 ANOS	6 7,4%	3 7,5%	6 12,2%	15 8,8%
DE 31 A 35 ANOS	18 22,2%	6 15,0%	5 10,2%	29 17,1%
DE 36 A 40 ANOS	23 28,4%	5 12,5%	11 22,4%	39 22,9%
DE 41 A 45 ANOS	16 19,8%	6 15,0%	5 10,2%	27 15,9%
MAIS DE 46 ANOS	18 22,2%	17 42,5%	22 44,9%	57 33,5%
NR		1 2,5%		1 0,6%
BASE RESPONDENTE	81 47,6%	40 23,5%	49 28,8%	170 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa



Em termos de escolaridade, as amostras foram heterogêneas. Veja-se por exemplo, quanto ao grau de doutor. 53,1% dos professores da instituição pública são doutores, 17,5% dos docentes na confessional e 2,5% na instituição privada (Tabela 3).

Tabela 3: Caracterização quanto à escolaridade, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
3º GRAUS COMPLETO	2 2,5%			2 1,2%
ESPECIALIZAÇÃO COMPLETA	15 18,5%	7 17,5%	2 4,1%	24 14,1%
MESTRADO INCOMPLETO	22 27,2%	8 20,0%	3 6,1%	33 19,4%
MESTRADO COMPLETO	30 37,0%	6 15,0%	7 14,3%	43 25,3%
DOUTORADO INCOMPLETO	10 12,3%	11 27,5%	11 22,4%	32 18,8%
DOUTORADO COMPLETO	2 2,5%	7 17,5%	22 44,9%	31 18,2%
PÓS-DOUTORADO			4 8,2%	4 2,4%
NR		1 2,5%		1 0,6%
BASE RESPONDENTE	81 47,6%	40 23,5%	49 28,8%	170 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à prática de um programa efetivo de exercícios físicos (caminhada andar de bicicleta, ginástica), a maioria dos pesquisados pode ser classificada como sedentária, já que não pratica um programa deste cunho com regularidade (42,9% na instituição pública, 56,8% na instituição privada e 60,0% na instituição confessional). Verificou-se que a maioria dos professores em todas as instituições de ensino pesquisadas são não-fumantes. Uma pequena minoria indicou ser fumante (pública, 12,2%, privada, 23,5% e confessional, 17,5%). Uma menor, porém considerável parte da amostra em todos os grupos investigados, mencionou ter o hábito de ingerir bebidas alcólicas (pública, 46,9%, privada, 45,7% e confessional, 32,5%).

A maioria dos professores abordados nas três instituições não tirou licença nos últimos três meses. 2,0%, 4,9% e 0,0% foram os percentuais encontrados no grupo público, no privado e no confessional, respectivamente. O número de pesquisados que agendaram uma consulta médica por estarem doentes, nos últimos três meses, foi muito semelhante nas instituições (28,6% - pública, 24,7% - privada e 25,0% - confessional). (Tabela 4)

Tabela 4: Caracterização quanto a hábitos do professor, por instituição

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
SEDENTARISMO	46 56.8%	24 60.0%	21 42.9%	91 53,5%
TABAGISMO	19 23.5%	7 17.5%	6 12.2%	32 18,8%
CONSUMO DE BEBIDAS A	37 45.7%	13 32.5%	23 46,9%	73 42,9%
LICENÇA TIRADA	4 4.9%	0	1 2,0%	5 2,9%
CONSULTAS MÉDICAS	20 24.7%	10 25.0%	14 28,6%	44 25,9%
NR	13 16.0%	8 20,0%	18 36,7%	39 22,9%
TOTAL COLUNA	81 47.6%	40 23.5%	49 28,8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito ao tempo em que trabalha na instituição, a maior parte dos professores da instituição pública tem mais de oito anos de permanência na instituição (55,1%). Na instituição confessional 52,5% dos pesquisados têm mais de 12 anos, enquanto que, na privada, 61,7% têm de 2 a 12 anos de casa.(Tabela 5)

Tabela 5: Caracterização quanto a tempo na instituição de ensino

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
MENOS DE 1 ANO	11 13.6%	5 12.5%		16 9,4%
DE 1.1 A 2 ANOS	9 11.1%	3 7,5%	4 8,2%	16 9,4%
DE 2.1 A 4 ANOS	13 16,0%	4 10,0%	4 8,2%	21 12,4%
DE 4.1 A 8 ANOS	20 24,7%	3 7,5%	14 28,6%	37 21,8%
DE 8.1 A 12 ANOS	17 21,0%	3 7,5%	7 14,3%	27 15,9%
DE 12.1 A 18 ANO	6 7.4%	4 10,0%	7 14,3%	17 10,0%
DE 18.1 A 24 ANO	4 4.9%	5 12,5%	6 12,2%	15 8,8%
MAIS DE 24 ANOS	1 1.2%	12 30,0%	7 14,3%	20 11,8%
NR		1 2,5%		1 0,6%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28,8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

Na comparação entre as rendas mensais brutas (médias) dos professores, percebeu-se na Tabela 6, uma faixa comum entre R\$ 2.000,01 e R\$ 4.000,00 em todas as instituições pesquisadas (pública - 63,3%, privada - 46,9% e confessional - 37,5%).

Tabela 6: Caracterização quanto à renda salarial mensal bruta (média), por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
MENOS DE R\$1,000	2 2,5%			2 1,2%
DE R\$1,000,01 A DE R\$2,000,00	17 21,0%	7 17,5%	3 6,1%	27 15,9%
DE R\$2,000,01 A DE R\$3,000,00	14 17,3%	7 17,5%	12 24,5%	33 19,4%
DE R\$3,000,01 A DE R\$4,000,00	24 29,6%	8 20,0%	19 38,8%	51 30,0%
DE R\$4,000,01 A DE R\$5,000,0	10 12,3%	6 15,0%	5 10,2%	21 12,4%
DE R\$5,000,01 A DE R\$6,000,00	3 3,7%	5 12,5%	3 6,1%	11 6,5%
DE R\$6,000,01 A MAIS DE R\$7,000	6 7,4%	4 10,0%	3 6,1%	13 7,6%
MAIS DE R\$7,000	3 3,7%	2 5,0%	4 8,2%	9 5,3%
NR	2 2,5%	1 2,5%		3 1,8%
BASE RESPONDENTE	81 47,6%	40 23,5%	49 28,8%	170 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Em termos de dados demográficos, as grandes diferenças entre os grupos relacionam-se, portanto, aos níveis de escolaridade, tempo na instituição e faixa etária.

4.3 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Inicialmente, ressalte-se que foi adotada uma escala de respostas do tipo Likert de 1 a 6. Para efeito de análise, foram consideradas médias de *scores* de variáveis de 1,0 a 2,9 como característicos de uma situação pouco satisfatória ou de nível baixo da variável considerada; *scores* de 3,0 a 3,9 característicos de situação medianamente satisfatória ou de nível mediano da tal variável; e, *scores* de 4,0 a 6,0 demonstrativos de situação satisfatória ou de elevado nível da variável, conforme o crivo de respostas. A análise dos dados será realizada na seção seguinte, sendo estes aqui apresentados tão somente em sua forma descritiva.

## Dimensões da Tarefa

A análise da tabela 7 demonstrou que não houve diferença estatisticamente significativa ( $p > 0,05$ ) entre os grupos de docentes pesquisados com relação às variáveis que avaliam as seguintes dimensões da tarefa: Variedade de Habilidades (VH), Significado da Tarefa (ST), *Feedback* Intrínseco (FI).

Tabela 7: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto às Dimensões Básicas da Tarefa

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
<b>VH</b>	PRIVADA	5,44	80	0,6	4	6	0,968 Pr=Pu=Pc
	CONFSSIONAL	5,46	38	0,52	4	6	
	PÚBLICA	5,45	49	0,61	4	6	
<b>IT</b>	PRIVADA	4,74	79	0,99	2	6	0,023
	CONFSSIONAL	4,51	38	0,87	3	6	
	PÚBLICA	4,27	49	1,03	1	6	
<b>ST</b>	PRIVADA	5,63	79	0,54	4	6	0,065 Pr=Pu=Pc
	CONFSSIONAL	5,62	38	0,64	4	6	
	PÚBLICA	5,18	49	1,03	3	6	
<b>IR</b>	PRIVADA	5,25	80	0,71	4	6	0,03
	CONFSSIONAL	5,28	38	0,8	3	6	
	PÚBLICA	4,88	48	0,91	3	6	
<b>AU</b>	PRIVADA	4,83	80	0,98	2	6	0,03
	CONFSSIONAL	5,21	38	0,8	2	6	
	PÚBLICA	5,14	49	0,99	2	6	
<b>FI</b>	PRIVADA	4,19	80	1,02	2	6	0,544
	CONFSSIONAL	4,32	38	0,88	2	6	
	PÚBLICA	4,07	49	1,08	2	6	
<b>FE</b>	PRIVADA	4,65	80	0,99	3	6	0
	CONFSSIONAL	4,09	38	1,31	2	6	
	PÚBLICA	3,53	49	1,19	1	6	
<b>PMT</b>	PRIVADA	4,84	79	0,45	3	6	0,107
	CONFSSIONAL	4,88	38	0,47	3	6	
	PÚBLICA	4,62	48	0,62	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

De acordo com a tabela 7 apresentada, as variáveis que apresentaram diferenças estatisticamente significativas foram: Identidade da Tarefa: médias de 4,74 na Instituição Privada; 4,51 na Confessional; e 4,27 na Pública (menor média); Inter-relacionamento: médias de 5,25 na Instituição Privada; 5,28 na Confessional e 4,88 na Pública (menor média); Autonomia: médias de 4,83 na Instituição Privada (menor média); 5,21 na Confessional; e

5,14 na Pública; Feedback Extrínseco: médias de 4,65 na Instituição Privada; 4,09 na Confessional; e 3,53 na Pública (menor média). Apesar das diferenças percebidas, não existiu diferença significativa (em relação à média) no Potencial Motivacional da Tarefa das instituições pesquisadas.

Nota-se na figura 4, que as diferenças significativas em relação às Dimensões Básicas da Tarefa não promoveram consequências no Potencial Motivacional das Tarefas (PMT) (média aritmética das variáveis desse conjunto de dimensões), cujos *scores* médios obtidos foram de 4,84 na instituição privada, 4,88 na confessional e 4,62 na pública, todos considerados satisfatórios. Por outro lado, apesar da Confessional ter contabilizado a maior média neste conjunto de variáveis, os percentuais de professores que tiveram o PMT considerado elevado (87,5%) foi ligeiramente menor que nas outras duas instituições (na 97,5% Privada e na 97,4% Pública).

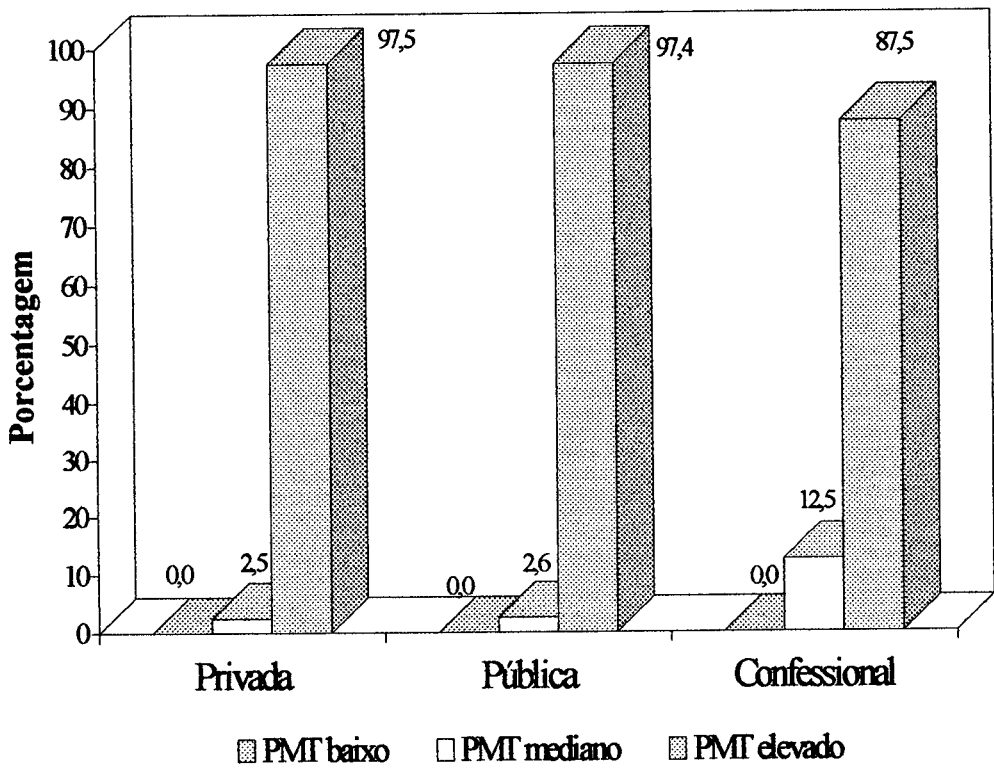


Figura 4: Caracterização dos professores quanto ao Potencial Motivacional da Tarefa, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação às variáveis que avaliam as Satisfações Específicas, foram consideradas: Satisfação com Possibilidades de Crescimento, com Supervisão, com Segurança, com Compensação e com Ambiente Social. Apenas com relação às Possibilidades de Crescimento não se observou diferença estatisticamente significativa entre as instituições. Os demais índices apresentam diferenças significativas, sendo a mais expressiva a relacionada à Compensação: 3,33 na instituição privada, 4,14 na confessional e 2,54 na pública (menor média). Como consequência,

O Nível de Satisfação Específica (NSE) (média aritmética entre as variáveis desse conjunto de satisfações) também apresentou diferença significativa entre as instituições, com a maior média para a instituição confessional (4,64) e a menor para a pública (4,17), ficando a privada entre as duas (4,25). (Tabela 8)

Tabela 8: Comparação entre os professores instituições pública, privada e confessional quanto às Satisfações Específicas.

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MAXIMO	P
<b>SPC</b>	PRIVADA	4,71	81	0,9	1	6	0,076
	CONFSSIONAL	4,8	40	0,9	3	6	<i>Pr=Pu=Pc</i>
	PÚBLICA	5,06	49	0,72	3	6	
<b>SSU</b>	PRIVADA	4,53	81	1,1	1	6	<b>0,031</b>
	CONFSSIONAL	4,94	40	0,77	4	6	
	PÚBLICA	4,35	49	1,02	2	6	
<b>SS</b>	PRIVADA	3,81	68	1,26	1	6	<b>0,01</b>
	CONFSSIONAL	4,14	35	1,08	2	6	
	PÚBLICA	4,45	48	1,16	2	6	
<b>SC</b>	PRIVADA	3,33	81	1,24	1	6	<b>0</b>
	CONFSSIONAL	4,25	40	1,19	2	6	
	PÚBLICA	2,54	49	1,27	1	5	
<b>SAS</b>	PRIVADA	4,97	81	0,78	2	6	<b>0,008</b>
	CONFSSIONAL	5,05	40	0,71	4	6	
	PÚBLICA	4,53	49	0,92	2	6	
<b>NSE</b>	PRIVADA	4,25	68	0,82	2	6	<b>0,022</b>
	CONFSSIONAL	4,64	35	0,74	3	6	
	PÚBLICA	4,17	48	0,7	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

A análise das variáveis que deram suporte à avaliação dos Estados Psicológicos Críticos, foram consideradas a Percepção da Significância do Trabalho, a Percepção da Responsabilidade pelos Resultados e o Conhecimento dos Resultados do Trabalho. Nesse conjunto, não foi observada nenhuma diferença significativa entre as instituições pesquisadas. (Tabela 9)

Tabela 9: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional quanto aos Estados Psicológicos Críticos

	INSTITUIÇÃO	MEDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
PST	PRIVADA	5,09	81	0,84	3	6	0,079
	CONFSSIONAL	5,24	40	0,72	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,89	49	0,78	4	6	
PRR	PRIVADA	5,46	80	0,75	3	6	0,915
	CONFSSIONAL	5,49	40	0,6	4	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	5,46	49	0,76	3	6	
CRT	PRIVADA	4,75	81	0,77	3	6	0,699
	CONFSSIONAL	4,80	40	0,91	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,70	49	0,86	2	6	
FAV	PRIVADA	5,09	80	0,6	3	6	0,262
	CONFSSIONAL	5,18	40	0,53	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	5,02	49	0,53	4	6	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

O Nível de Favorabilidade/Conhecimento do Trabalho (FAV) (média aritmética das variáveis desse conjunto de estados psicológicos - Percepção da Significância do Trabalho, a Percepção da Responsabilidade pelos Resultados e o Conhecimento dos Resultados do Trabalho.) também não apresentou diferença estatisticamente significativa entre as instituições estudadas. Na figura 5 (apresentada na página seguinte), observou-se que os professores pesquisados indicaram níveis considerados satisfatórios e/ou elevados de conhecimento e compreensão do seu trabalho (Favorabilidade / Conhecimento do Trabalho – 96,3% na instituição Privada, 98% na Confessional e 97.5% na Pública).

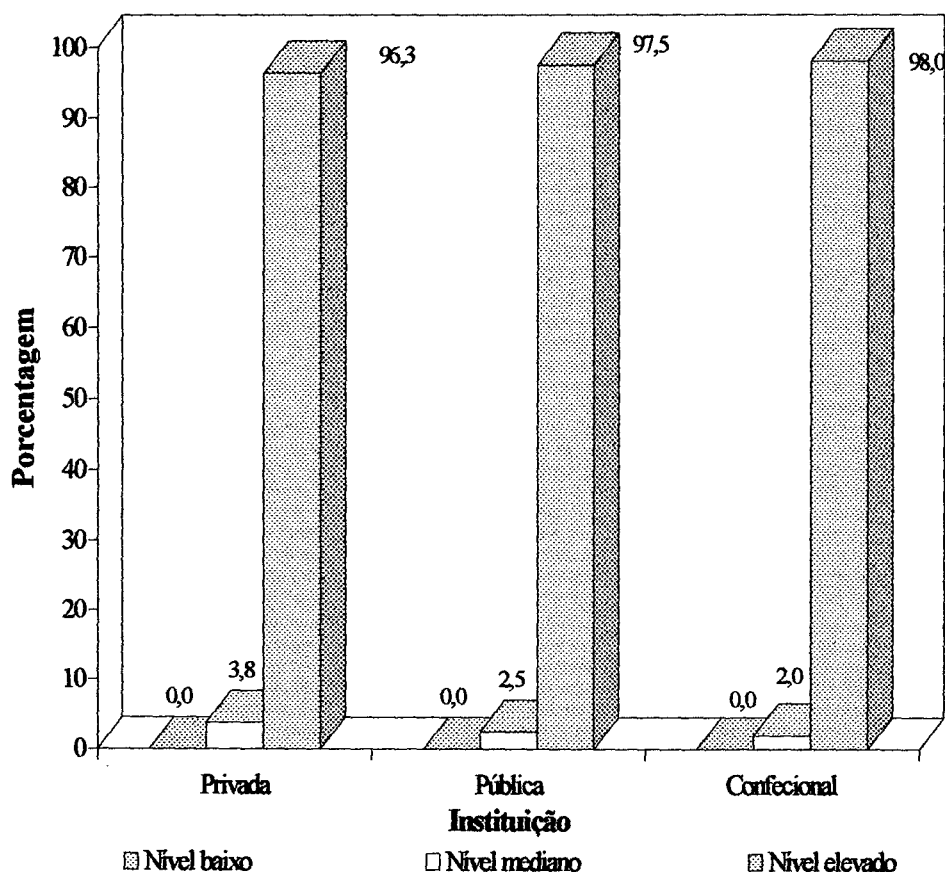


Figura 5: Caracterização dos professores quanto ao Nível de Favorabilidade e/ou Conhecimento do Trabalho, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se na figura 6, que não se contabilizou diferença significativa entre as instituições pesquisadas no que tange aos Resultados Pessoais e de Trabalho. O Nível de Resultados Pessoal e de Trabalho (NRPT) (média aritmética das variáveis Satisfações Gerais e Motivação Interna para o Trabalho) não apresentou diferença significativa entre as instituições estudadas. Sublinha-se que a quase totalidade dos professores pesquisados nas instituições apresentou níveis elevados para os Resultados Pessoais e de Trabalho (96,3% - Privada, 98,0% - Confecional e 95,0% - Pública).



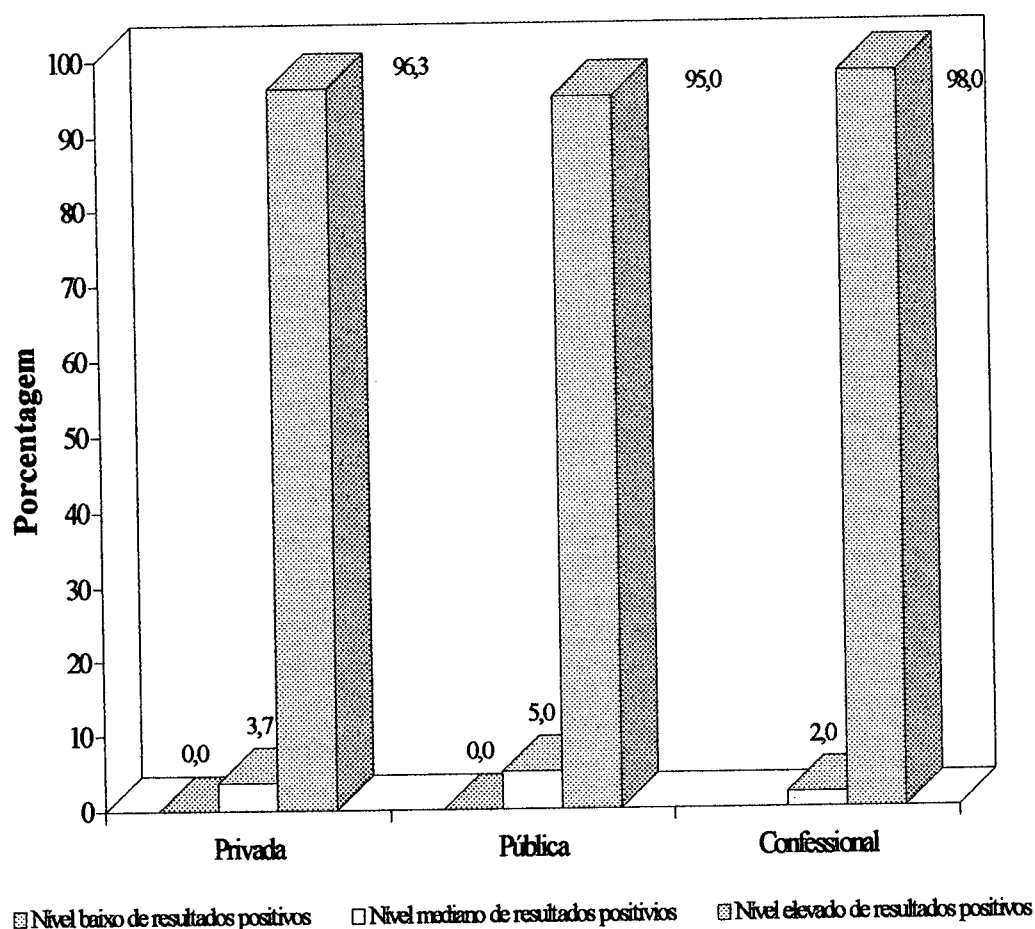


Figura 6: Caracterização dos professores quanto ao Nível de Resultados Pessoais e de Trabalho, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Três casos sem informação → Pública (2) e Privada (1)

No que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (média aritmética das demais médias consideradas anteriormente), de uma forma geral, a diferença entre os scores médios dos professores das instituições Privada (4,82), confessional (4,9) e Pública (4,75), não foi estatisticamente significativa ( $p=0,295$ , ou seja,  $p>0,05$ ), e que os scores de QVT entre os três grupos foram semelhantes e satisfatórios e/ou elevados. (Tabela 10)

Tabela 10: Comparação entre os professores das instituições pública e privada quanto aos Resultados Pessoais e de Trabalho

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
SG	PRIVADA	4,77	81	1,03	1	6	0,412
	CONFSSIONAL	4,77	40	1,08	2	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	5,04	49	0,82	3	6	
MIT	PRIVADA	5,49	81	0,57	3	6	0,847
	CONFSSIONAL	5,43	40	0,85	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	5,4	49	0,8	1	6	
NPT	PRIVADA	5,13	81	0,64	4	6	0,569
	CONFSSIONAL	5,1	40	0,6	4	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	5,22	49	0,62	3	6	

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

Fonte: Dados da pesquisa

4.4 Indicadores de Estresse Ocupacional

Para descrição dos Indicadores de Estresse Ocupacional, foi adotada uma escala de respostas do tipo Likert de 1 a 6. Porém, para efeito de análise, na seção seguinte, consideraram-se médias de *scores* de variáveis de acordo com a característica avaliada, conforme o crivo de respostas.

4.4.1. Fatores de Pressão e/ou Insatisfação no Trabalho

Com relação aos Fatores de Pressão e/ou Insatisfação no Trabalho, de acordo com a Tabela 11, não se observou nenhuma diferença significativa entre as três instituições. O Nível de Pressão e/ou Insatisfação com o Trabalho (NPIT) (uma média aritmética dos fatores considerados – Fatores intrínsecos ao trabalho; o papel do indivíduo na organização; os relacionamentos interpessoais; a satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras; o clima e a estrutura organizacionais; e a interface casa-trabalho do indivíduo.) também não apresentou diferença significativa.

Tabela 11: Comparação entre os professores das instituições pública e privada quanto aos Fatores de Pressão e/ou Insatisfação no Trabalho

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
FIT	PRIVADA	3,14	76	0,88	1	5	0,375
	CONFSSIONAL	3,33	39	1,04	1	5	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,23	48	0,95	1	5	
PIO	PRIVADA	3,72	76	1,14	1	6	0,893
	CONFSSIONAL	3,73	39	1,12	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,66	48	1,1	1	6	
RI	PRIVADA	4,25	76	1,07	1	6	0,263
	CONFSSIONAL	4,28	39	0,82	2	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,88	48	1,24	1	6	
CPF	PRIVADA	4,06	75	1,01	2	6	0,191
	CONFSSIONAL	4,18	39	0,92	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,74	47	1,12	1	6	
CEO	PRIVADA	3,9	75	1,13	1	6	0,498
	CONFSSIONAL	3,68	37	1,13	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,76	48	1,15	1	6	
ICT	PRIVADA	3,87	76	1,27	1	6	0,12
	CONFSSIONAL	4,08	39	1,22	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,61	48	1,15	1	6	
NPIT	PRIVADA	3,81	74	0,88	2	5	0,589
	CONFSSIONAL	3,86	37	0,76	1	5	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,66	47	0,92	1	5	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

Quanto ao Nível de Pressão e/ou Insatisfação no Trabalho (NPIT), observou-se na tabela 11 que dos professores 43,2% do setor público apresentaram nível alto de pressão e/ou insatisfação (*scores* médios entre 3,5 e 3,9), 52,8% da instituição confessional e 52,2% da instituição privada. Na instituição confessional, 56,1% dos docentes submeteram-se a níveis muito alto de pressão e/ou insatisfação em comparação a 22,5% na instituição privada.

A figura 7, apresentada a seguir, permite visualizar as informações anteriores e uma certa proporção entre níveis altos a muito altos (totais entre 50% e 57% dos tais dados) e os níveis muito baixos a baixos apresentaram totais entre 11% e 37% dos dados amostrados de pressão e/ou insatisfação no trabalho dos pesquisados entre as três instituições.

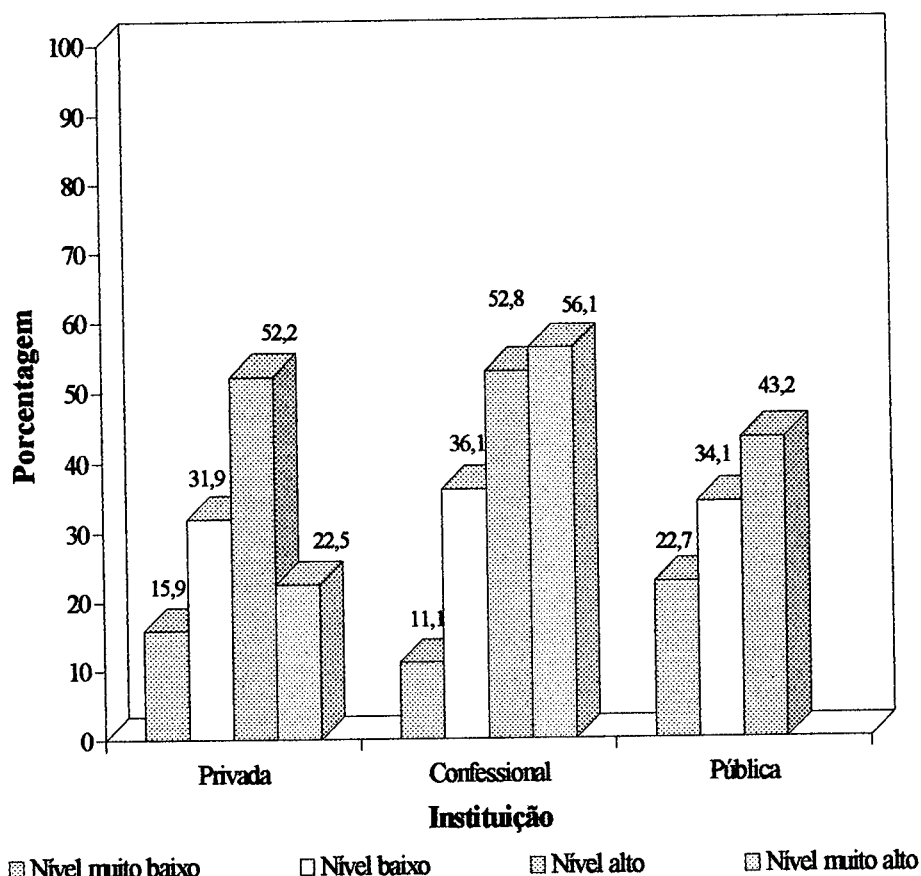


Figura 7: Caracterização dos professores quanto ao Nível de Pressão e/ou Insatisfação no Trabalho, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4.2 Personalidade

No que diz respeito às variáveis referentes à Personalidade - Tipo de Personalidade (TP), podendo configurar-se como A, AB ou B, e *Locus* de Controle (LC), caracterizado como interno ou externo, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas ( $p > 0,05$ ) entre os grupos pesquisados.

A Propensão ao Estresse (PS) (uma média aritmética das variáveis consideradas – Tipo de Personalidade e *Locus* de Controle), conforme esperado a partir das informações anteriores, também não apresentou diferença significativa ( $p > 0,05$ ). Observe-se a Tabela 12.

Tabela 12: Comparação entre os professores das instituições pública e privada quanto à Personalidade.

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
PERSON	PRIVADA	3,47	80	0,76	2	6	0,583
	CONFESSIONAL	3,61	39	0,81	2	5	$Pr=Pu=Pc$
	PÚBLICA	3,56	49	0,69	2	6	
LOCUS	PRIVADA	3,22	80	0,78	2	5	0,118
	CONFESSIONAL	3,37	39	0,6	2	5	$Pr=Pu=Pc$
	PÚBLICA	3,46	49	0,55	2	5	
PS	PRIVADA	3,34	80	0,74	2	5	0,255
	CONFESSIONAL	3,49	39	0,68	2	5	$Pr=Pu=Pc$
	PÚBLICA	3,51	49	0,58	2	5	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

4.4.2.1. Tipo de Personalidade

Como pode ser observado na figura 8, percebeu-se uma semelhança no Tipo de Personalidade nas instituições Pública e Privada. Na instituição pública a predominância dos pesquisados é de personalidade do tipo AB (67,3%), propenso ao estresse e na instituição privada, verificou-se que 53,8% dos professores apresentam este tipo de personalidade. Já na instituição confessional, a predominância é de personalidade do tipo A (43,6%) mais propenso ao estresse.

A personalidade tipo B, menos propenso ao estresse, foi verificada em 20,0% dos profissionais pesquisados na instituição privada, 20,5% na confessional e 12,2% no setor público.

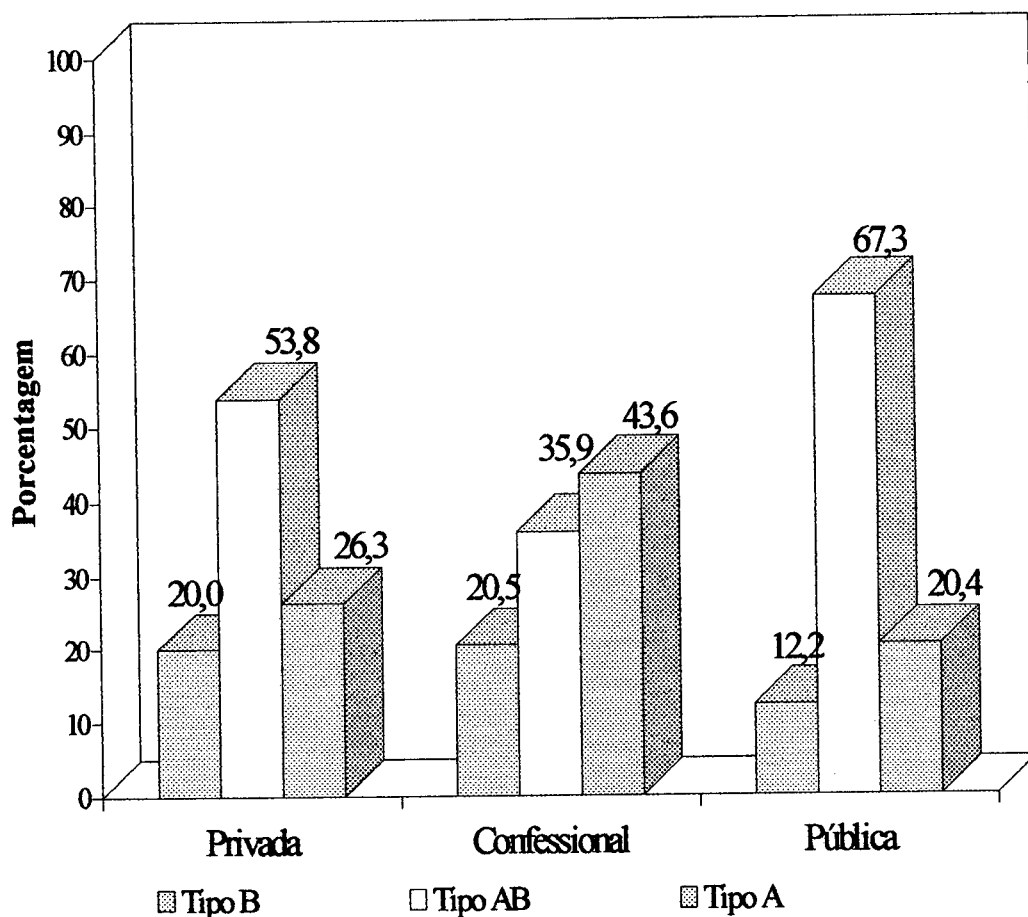


Figura 8: Caracterização dos professores quanto ao Tipo de Personalidade, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4.4.2. *Locus de Controle*

Os professores pesquisados nas três instituições, na sua maioria, apresentou, uma percepção de elevado controle sobre o trabalho (entre 65% e 70%), ou seja, o *locus* de controle interno com *scores* médios entre 1,0 e 3,5, significando que são menos propenso ao estresse. Em relação aos profissionais que percebem um pequeno domínio sobre o ambiente (*scores* médios entre 3,6 e 6,0) - *locus* de controle externo, mais propenso ao estresse - contabilizaram 35% na instituição privada, 30,8% na instituição pública e 34,7% na confessional. (Figura 9)

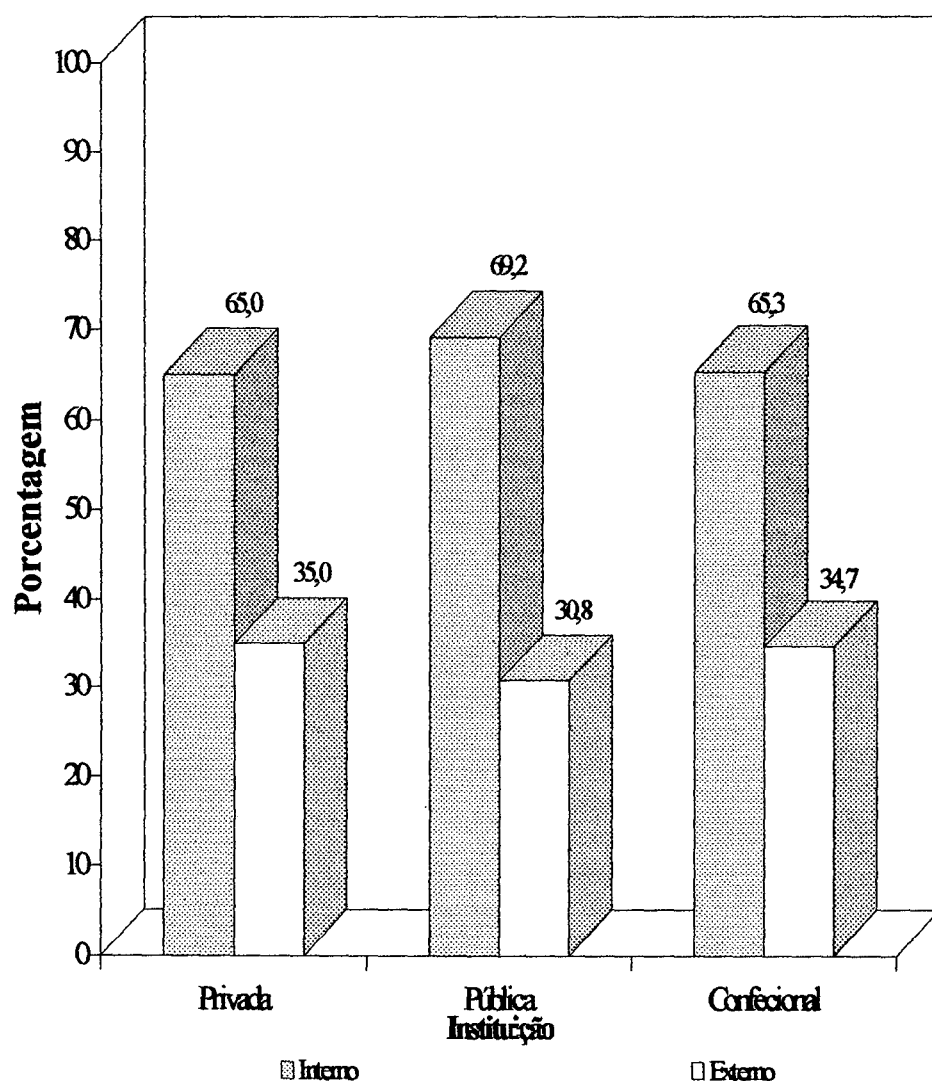


Figura 9: Caracterização dos professores quanto ao *Locus* de Controle ou Nível de Controle sobre o Trabalho, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4.4.3. Propensão ao Estresse

A figura 10 mostra que 75,6% dos professores pesquisados na instituição pública, 54,8% dos pesquisados na instituição confessional e 44,8% dos professores pesquisados na instituição privada são propensos ao estresse (*scores* médios entre 3,0 e 3,9). Na instituição confessional existe o maior índice de pesquisados muito propensos ao estresse (29%), assim como, 19,5% na instituição pública e 26,9% no setor privado. Já na instituição pública, apenas 4,9% dos docentes pesquisados são pouco propensos aos estresse (*scores* médios entre 1,0 e

2,9), e também, 28,4% dos pesquisados no setor privado e 16,1% dos pesquisados na instituição confessional.

A conjugação de *locus* de controle (maioria interno) e tipo de personalidade (maioria AB e A) determinou esses resultados, conforme mostrou a figura 9. O tipo de personalidade AB (propenso ao estresse), presente em cerca de 50% dos pesquisados nas instituições pública e privada, e 43,6% do tipo de personalidade A na instituição confessional (mais propenso ao estresse), foi basicamente neutralizado pelo *locus* de controle interno, resultando em níveis médios de propensão ao estresse.

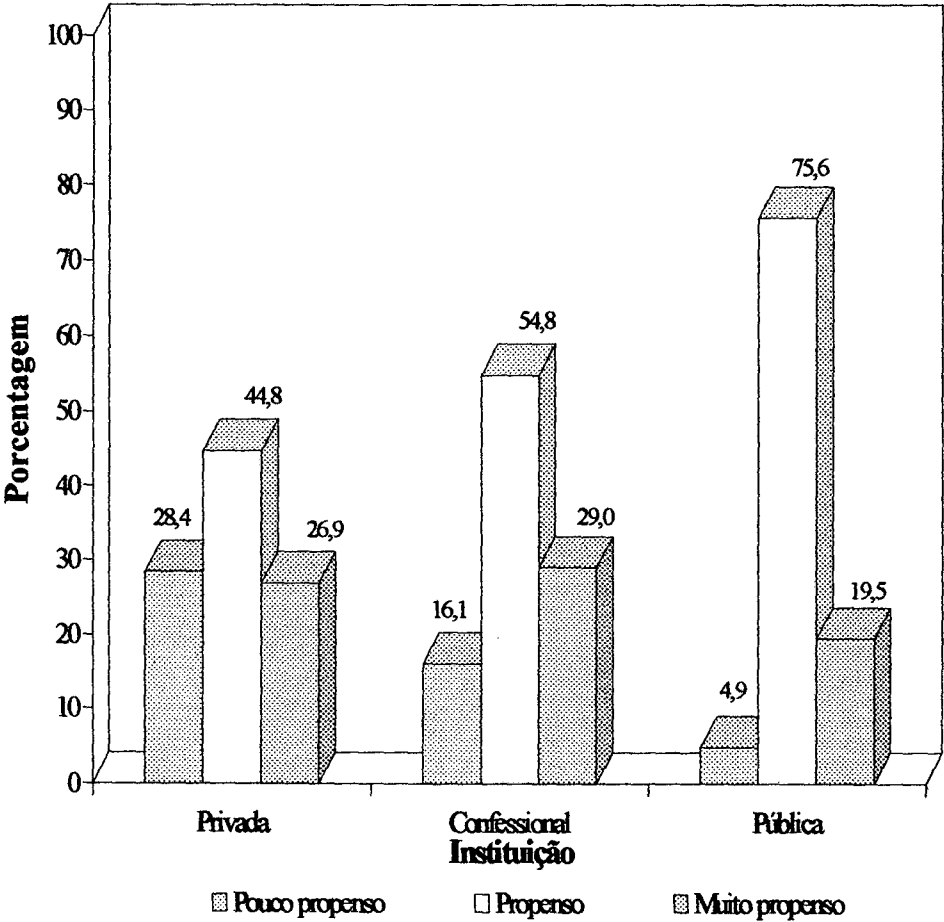


Figura 10: Caracterização dos professores quanto à propensão ao estresse, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa



4.4.3 Sintomas de Estresse

Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas ( $p > 0,05$ ) entre os profissionais das instituições pesquisadas no que tange às variáveis que compõem os Sintomas de Estresse, ou seja, eles apresentaram *scores* semelhantes quanto aos Sintomas Mentais de Estresse (SMS), Sintomas Físicos de Estresse (SFS), propiciando, desta forma, Níveis de Estresse (NS),(uma média aritmética de ambos os sintomas considerados) também semelhantes. A Tabela 13 mostra esses resultados.

Tabela 13: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional, quanto aos Sintomas de Estresse

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p	MÍNIMO	MÁXIMO	P
SMS	PRIVADA	4,4	79	0,70	3	6	0,468
	CONFSSIONAL	4,27	39	0,81	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,42	47	0,73	3	6	
SFS	PRIVADA	4,9	81	0,86	2	6	0,686
	CONFSSIONAL	4,89	39	0,59	4	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,98	49	0,65	3	6	
NS	PRIVADA	4,64	79	0,71	3	6	0,542
	CONFSSIONAL	4,58	39	0,66	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,71	47	0,62	3	6	

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

Fonte: Dados da pesquisa

4.4.3.1. Sintomas Mentais de Estresse

A maioria dos professores é categorizada como calmos em todas as instituições pesquisadas, com nível elevado de saúde mental (*scores* médios entre 4,0 e 6,0). Como indivíduos normais – não apresentam sintomas como apatia, ansiedade e queda da motivação - (*scores* médios entre 3,0 e 3,9), foram contabilizados 6,5% dos pesquisados do setor público, 10,4% do setor privado e 16,7% da instituição confessional. (Figura 11). Já os indivíduos tensos, com baixo nível de saúde, somaram 2,2% e 2,6% dos profissionais pesquisados nas instituições pública e privada, respectivamente.

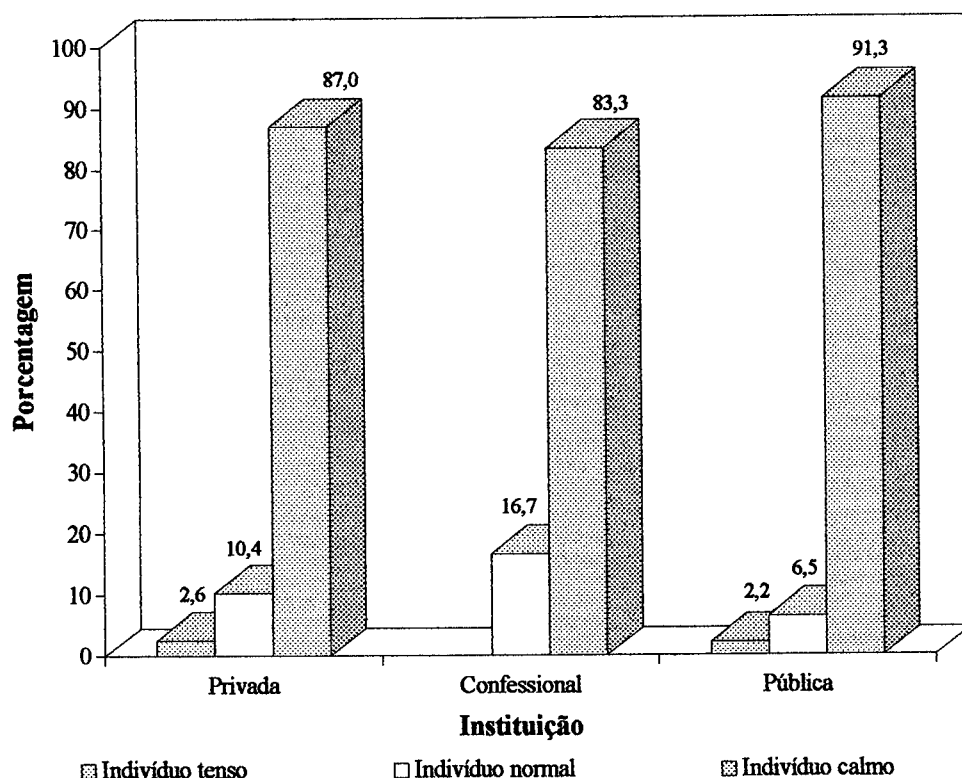


Figura 11: Caracterização dos professores quanto aos Sintomas Mentais de Estresse e/ou Nível de Tensão, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4.3.2. Sintomas Físicos de Estresse

No que tange aos Sintomas Físicos, a maior proporção dos professores pesquisados nas três instituições apresentou um nível elevado de bem estar físico, de saúde física (88,9% na instituição privada; 94,9% na confessional; e 95,9% na pública).

Menos de 7% desses profissionais apresentaram-se como normais, com um nível regular de saúde física (*scores* médios entre 3,0 e 3,9). Somente na instituição privada 4,9% dos profissionais pesquisados apresentaram um baixo nível de bem estar físico. (Figura 12)

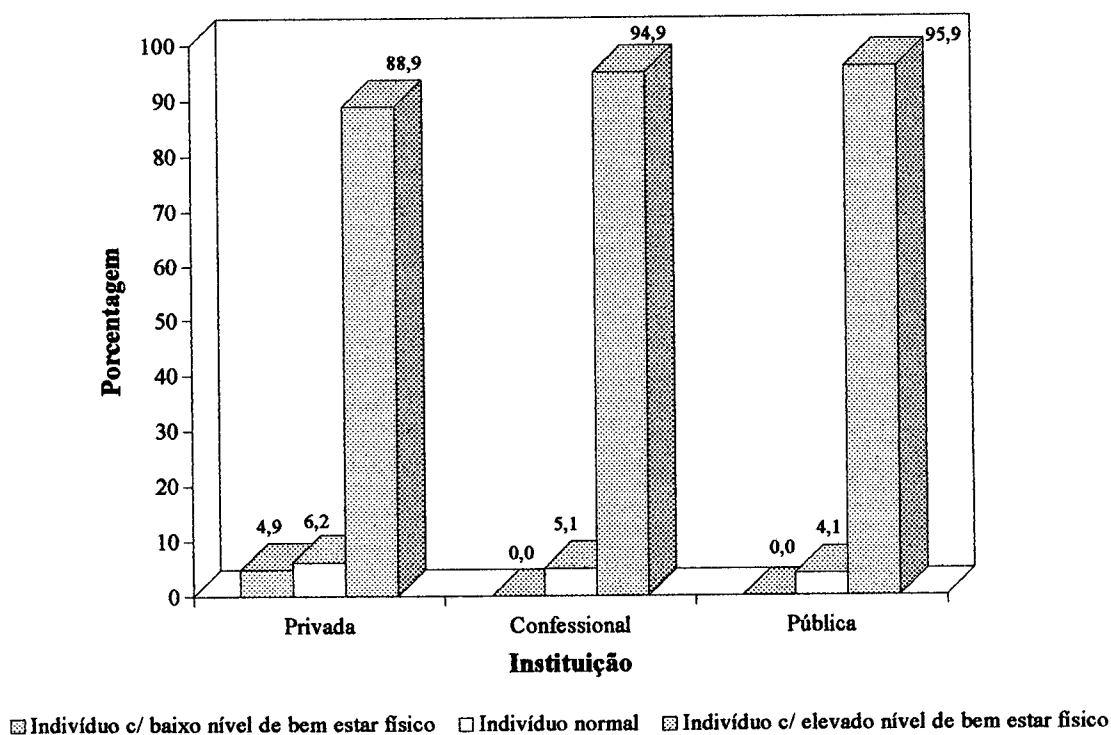


Figura 12: Caracterização dos professores quanto aos Sintomas Físicos de Estresse, por instituição

Fonte : Dados da pesquisa

#### 4.4.3.3. Nível de Estresse

O Nível de Estresse foi contabilizado como uma média aritmética entre saúde mental e saúde física dos pesquisados. A figura 13 mostra que mais de 83% dos professores pesquisados nas instituições apresentaram um baixo nível de estresse. Entre 6,5% e 17,0% desses profissionais apresentaram um nível normal de estresse. 2,6% e 2,2% dos profissionais pesquisados apresentaram elevado nível de estresse nas instituições privada e pública, respectivamente. Assim, contabilizou-se um baixo Nível de Estresse (média aritmética entre saúde mental e saúde física) tanto na instituição privada (87,0%), como na confessional (83,3%) e na pública (91,3%). Apenas na instituição privada e na pública foram apontados professores com elevado nível de estresse (2,6% e 2,2% dos abordados, respectivamente). Ressalte-se que os níveis elevados de bem estar-físico indicados contribuíram decisivamente para a redução dos níveis de estresse em geral.

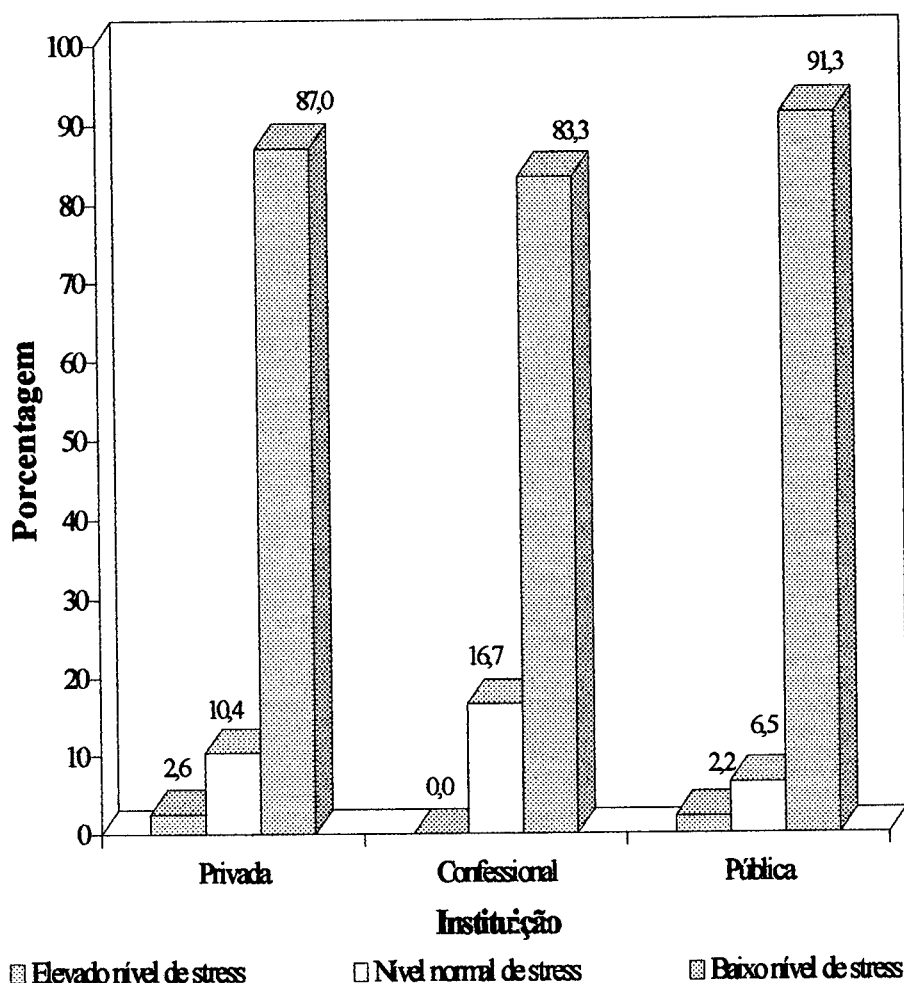


Figura 13.: Caracterização dos professores quanto ao Nível de Estresse, por instituição

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4.4. Estratégias de Combate e/ou Defesa Contra o Estresse

Das variáveis que compõem as Estratégias de Combate e/ou Defesa contra o Estresse, distrair-se com outras atividades extra-trabalho (DAET), racionalizar os eventos do ambiente (RAC), gerenciar o tempo (GT) e apoiar-se socialmente (AS), não foram observadas diferenças estatisticamente significativas ( $p > 0,05$ ) entre os grupos avaliados (Tabela 14). Dessa forma, pode-se deduzir que as Estratégias de Combate ao Estresse são utilizadas de igual forma e em igual proporção nas instituições pesquisadas.

Tabela 14: Comparação entre os professores das instituições pública e privada quanto às Estratégias de Combate ao Estresse

	INSTITUIÇÃO	MÉDIA	N	d.p.	MÍNIMO	MÁXIMO	P
DAET	PRIVADA	3,89	78	1,23	1	6	0,658
	CONFSSIONAL	4,04	39	1,08	2	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,76	48	1,08	1	6	
RAC	PRIVADA	4,05	78	0,87	2	6	0,275
	CONFSSIONAL	3,88	39	0,94	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,23	48	1,02	3	6	
GT	PRIVADA	4,33	78	0,89	2	6	0,285
	CONFSSIONAL	4,28	39	0,7	3	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,52	48	1,04	2	6	
AS	PRIVADA	4,06	77	1,01	2	6	0,238
	CONFSSIONAL	3,67	39	1,04	1	6	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	3,98	48	1,16	2	6	
NIVEL DE UTIL. EST. DEFESA	PRIVADA	4,08	77	0,68	2	5	0,424
	CONFSSIONAL	3,97	39	0,72	3	5	Pr=Pu=Pc
	PÚBLICA	4,12	48	0,72	3	5	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: O valor de p apresentado na tabela refere-se ao teste de Kruskal-Wallis

4.5 Saúde mental

Através dos dados das entrevistas semi-estruturadas, pode-se inferir que vários professores entrevistados têm problemas que podem denotar um certo grau de comprometimento da saúde mental. Seus relatos expressam sintomas em que utilizam de estratégias defensivas que têm por finalidade manter sobre controle o sofrimento desencadeado pelo trabalho (DEJOURS, 1988).

Embora não seja comum o professor reconhecer que apresenta problemas de saúde, sobretudo problemas de saúde mental, ao serem questionados sobre alguns distúrbios específicos, foi possível perceber que muitos apresentam sintomas que estão diretamente relacionados à natureza do trabalho realizado. Dentre estes distúrbios, podem-se destacar, inicialmente, problemas relativos ao sono. É comum ouvir relatos de professores que têm

dificuldades de dormir, como os seguintes, extraídos de transcrições de entrevistas com dois professores:

Eu já tive muito mais insônia. Eu não tomo remédio de jeito nenhum, mas às vezes eu tenho insônia...

Olha, atualmente tenho dormido bem, eu já, né? meu sono já ficou muito comprometido. Dependendo da situação que eu tô passando, as vezes compromete sim, mas atualmente eu tenho sentido meio cansada demais...

O sono é considerado como importante para a recuperação do cansaço provocado pelo trabalho. Entretanto, isto passa a ser motivo de preocupação adicional, ou seja, por reconhecer a importância do repouso proporcionado pelo sono, o professor se vê na obrigação de conseguir dormir, o que acaba por reforçar a insônia, aumentando, conseqüentemente, o cansaço, conforme percebe-se a partir dos seguintes relatos:

...eu acho que é pelo cansaço quando eu tô sentido que eu vou acabar me estressando; aí, eu tento dormir e não consigo dormir ... e eu gosto muito de dormir. Se deixar eu durmo 12 horas, por noite.

eu não sei se precisar se tem seis meses, tem um ano, que eu ia até quatro horas da manhã acordada, ou dormia um primeiro sono e aí depois acordava e 'vamos trabalhar a cabeça'. E eu não gosto de levantar não; mas ir lá mesmo, trabalhar, aconteceu, nesse período, umas duas vezes só, (...) Eu acho que a noite é pra dormir, eu fico lá pelejando; não sei não; sei nem se é correto, né? Mas eu fico insistindo.

Em alguns casos, o professor estende o período de vigília, por não conseguir se “desligar” de atividades intelectuais, como, no exemplo, abaixo:

... o problema é dormir (risos). Se eu consigo assim... geralmente eu durmo tarde; que eu não consigo assim, quer dizer, leva um tempo para relaxar; quando vai chegando a noite, aí eu acho que tenho que ler jornal, que eu tenho que assistir um filme, aí eu tenho que conversar um pouco em casa, né? É..., geralmente eu faço o contrario: eu converso; aí quando vai ficando todo mundo cansado, aí eu vou pegar o jornal para ler, vou assistir um filme, aí eu sempre durmo muito tarde, sabe? Também quando eu chego a dormir, é uma pedra; não, não penso em nada não. A dificuldade é conseguir assim, relaxar, esvaziar a cabeça pra poder dormir, né?

Nestes casos, o uso de medicamentos para dormir acaba tornando-se a única alternativa viável. Veja-se este depoimento: “Eu tenho um indutor do sono, porque não dou conta; é uma coisa que eu não consigo resolver, sabe? de jeito nenhum, nem com homeopatia (...) tem que ser remédio alopático”.

Um outro problema enfrentado pelos professores, detectado a partir das entrevistas, é a dificuldade de concentração e perda da memória. Muitos se queixam de esquecimentos constantes, como descrito a seguir:

(Sobre esquecimento) Tem acontecido isso, principalmente agora mais pro final do semestre, né? Que parece que o cansaço vai acumulando, mas não é uma coisa com muita frequência, que acontece com muita frequência não, que eu sou muito atenta, minha agenda é toda anotadinha, mas a... já aconteceu, até a análise mesmo, eu faço análise, outro dia, eu perdi a (risos), a hora do analista.

Tenho (problemas de esquecimento), mas nada assim que eu consideraria significativo; mas acontece, sobretudo quando a semana já correu; às vezes uma pessoa me fala assim: 'ah você poderia ver isso assim e assim pra mim, ou trazer tal referência'; que às vezes aluno pede uma, aí eu falo: 'pode deixar que eu levo' Às vezes eu anoto e às vezes eu nem olho na coisa, e apaga mesmo, esquece, né? Não é para esquecer, mas esquece de olhar. Às vezes não sei onde está o roteiro anoto numa folha de caderno...

O medo de ser mal avaliado, seja por alunos, seja por colegas, ou mesmo por superiores, é uma preocupação presente entre alguns dos entrevistados, o que faz com que haja uma dificuldade de lidar com críticas. Observe-se o depoimento de outro professor entrevistado:

Por exemplo, entregar um plano de curso, uma bibliografia e receber uma crítica, às vezes era até uma sugestão, não era propriamente uma crítica, no início da carreira, aquilo já, né? causava aquela preocupação, é..., desestabilizava, quer dizer, tinha coisas que desestabilizava, você ficava extremamente preocupada em saber, realmente o que eles estavam querendo, pensando, né?

Outros problemas, como a redução do lazer e da vida social e familiar, estão diretamente relacionados com o tipo de trabalho. Muitos assinalam que não têm tempo e nem mesmo disposição para sair. Em alguns casos, ainda, as atividades sociais são vistas como obrigações que devem ser cumpridas, sendo este o único motivo que faz com que o professor se dedique a elas, como nos exemplos que se seguem:

...o trabalho vem em primeiro lugar; então, é... quer dizer, se eu tenho um compromisso de trabalho eu posso ter um outro compromisso social, é... se for, por exemplo, da minha família, se for de pessoa mais próxima, eu até deixo de cumprir este compromisso de trabalho, mas eu vou obrigada; porque a obrigação maior é com a família, sabe? Mas afeta muito, porque eu tô constantemente é, adiando coisas, deixando de fazer coisas"

Eu tenho tão pouco tempo livre, então, eu já tive, eu já desenvolvi assim, hobby assim regularmente, né? Mas atualmente, quer dizer, eu aproveito para resolver assim, problemas da família, por exemplo. Domingo, você não tem aquelas chamadas obrigações sociais, (risos) entre aspas, que é por exemplo um almoço ou um jantar, ou um encontro, ou uma visita, seja lá o que for. é..., então uma boa parte do tempo é gasta assim, é para fazer compra pros meus filhos, sabe? E para levar pra

fazer compra, então este tipo de coisa. né? Mas sempre assim, que eu tenho um tempo livre, uma coisa que me dá muito prazer é ir ao cinema, eu gosto muito. E encontrar assim, amigo para conversar, sabe? Mas tendo uma oportunidade de marcar e de aceitar convite, eu aceito, mas não tenho conseguido, não tenho conseguido, de uns anos pra cá. é..., assim cultivar, é..., hobby, fazer as coisas de uma forma sistemática, assim, eu não tenho. Já tive.

Deve-se observar, contudo, que esses distúrbios (insônia, dificuldade de concentração, perda da memória, medo de ser mal avaliado, redução do lazer e da vida social e familiar) variam em grau e frequência com que são encontrados entre os professores, mas são suficientes para permitir a inferência de que o trabalho do professor, embora seja idealizado por muitos, gera alguns problemas de natureza mental.

#### **4.6 Situação de Trabalho**

Adotou-se aqui uma escala de respostas do tipo Likert de 1 a 5, com respostas graduadas de muito baixo a elevado, de acordo com a variável em questão. Porém, a análise a seguir foi feita a partir do crivo de respostas, consideraram-se médias de *scores* de variáveis de acordo com a característica avaliada.

##### **4.6.1 Relacionamento com Sindicatos e Entidades de Classe**

Independentemente de serem formalmente associados a sindicatos e entidades de classe, os professores pesquisados na instituição pública identificaram a Associação dos Profissionais Docentes da UFMG- APUBH (30,6%) e APUBH ASSUFENG (10,2%), dentre outros. Na instituição de ensino confessional, foram identificados o Sindicato dos Professores - SINPRO (37,5%), o SINPRO ADIPUL (25,0%), dentre outros. Na instituição do setor privado, 30,9%, também identificaram o Sindicato dos Professores - SINPRO dentre outros. Não houve discriminação por parte dos pesquisados quanto ao papel dos sindicatos e das associações de classe, ou seja, para eles estas duas entidades exercem funções semelhantes que é a de defender os interesses dos professores. (Tabela 15)



Tabela 15: Comparação entre os professores por instituição, quanto à filiação a entidades de classe e sindicatos

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO É FILIADO	34,6%	10,0%	34,7%	28,8%
NÃO ESPECIFICOU	4,9%	2,5%		2,9%
SINDICATO DOS PROFESSORES (SINPRO)	30,9%	37,5%	6,1%	25,3%
APUBH	1,2%	2,5%	30,6%	10,0%
SINPRO ADPUL		25,0%		5,9%
APUBH ASSUFENG			10,2%	2,9%
ADB	1,2%	2,5%	4,1%	2,4%
CRP	2,5%			1,2%
ABRPO-CONRERP	2,5%			1,2%
SINPRO, CONRERP, ABRP	2,5%			1,2%
CRP, SINPRO	2,5%			1,2%
CRP 04, SINDICATO	2,5%			1,2%
JORNALISTAS	1,2%			0,6%
PSICÓLOGOS	1,2%			0,6%
NAO RESPONDEU/ NÃO CONHECE		2,5%		0,6%
MÉDICOS	1,2%			0,6%
ABRP	1,2%			0,6%
APUBH, ANF, SINPRO			2,0%	0,6%
SINDIFES			2,0%	0,6%
SBC,SBA, IEEE		2,5%		0,6%
CREA		2,5%		0,6%
PATRONAL	1,2%			0,6%
CONSELHO REGIONAL	1,2%			0,6%
IONS CLUB	1,2%			0,6%
APUBH E AGB			2,0%	0,6%
ANDES, APUBH			2,0%	0,6%
SINPRO, SBM, SME		2,5%		0,6%
SINPRO, JORNALISTAS		2,5%		0,6%
SINPRO, CONRE, ADPUL		2,5%		0,6%
APUBH, SINPRO			2,0%	0,6%
APUBH, ASSUFENG, ALAB, ABAAPUL, AACE, ASCD, TESOL			2,0%	0,6%
SINPRO, MÉDICOS	1,2%			0,6%
SINPRO, CAP, SINDICATO DOS PSICÓLOGOS	1,2%			0,6%
SINDUTE, SINPRO, AGB	1,2%			0,6%
SOBRAFIR, SINPRO		2,5%		0,6%
CREFITO, SINPRO		2,5%		0,6%
CONSELHO, SINDICATO	1,2%			0,6%
CONREPP, SINPRO, SINAAEBH	1,2%			0,6%
SINDIFES, APUBH			2,0%	0,6%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

Comparando-se os grupos pesquisados, observa-se na Tabela 16 que 32,7% dos professores pesquisados concordam com algumas decisões tomadas pelo sindicato na instituição pública. Na instituição confessional, 37,5% concordam em parte das decisões tomadas. Já dentre aqueles do setor privado 29,6% e 28,4% dos pesquisados concordam com algumas decisões tomadas e concordam com grande parte das decisões, respectivamente.

Tabela 16: Comparação entre os professores das instituições pública, privada e confessional, quanto à concordância com decisões tomadas pelo sindicato

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO CONCORDO COM A ATUAÇÃO DO SINDICATO AO QUAL MINHA CATEGORIA PROFISSIONAL - PROFESSOR - PERTENCE	1,2%			0,6%
CONCORDO COM ALGUMAS DECISÕES TOMADAS.	29,6%	25,0%	32,7%	29,4%
CONCORDO COM GRANDE PARTE DAS DECISÕES TOMADAS.	28,4%	22,5%	14,3%	22,9%
CONCORDO COM A MAIOR PARTE DAS DECISÕES TOMADAS.	18,5%	37,5%	16,3%	22,4%
CONCORDO COM TODAS AS DECISÕES TOMADAS, POIS ELAS REFLETEM OS ANSEIES DA COLETIVIDADE.	6,2%	10,0%	6,1%	7,1%
NR	16,0%	5,0%	30,6%	17,6%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

Nas instituições confessional e pública, 42,5% e 30,6% dos pesquisados consideram a atuação do sindicato regular, enquanto que, na instituição privada, 30,9% dos professores pesquisados consideram a atuação do sindicato boa conforme Tabela 17.

Tabela 17: Classificação da atuação do sindicato nas últimas negociações coletivas, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
RUIM: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES POUCO CORDIAIS COM O SINDICATO, NÃO RECONHECE COMO REPRESENTANTE DE SEU CORPO DE PROFESSORES.	11,1%		12,2%	8,8%
FRACO: A INSTITUIÇÃO NÃO MANTÉM RELAÇÕES COM O SINDICATO.	7,4%	5,0%	12,2%	8,2%
INDIFERENTE: A INSTITUIÇÃO NÃO SE MANIFESTA COM RELAÇÃO AO SINDICATO.	28,4%	20,0%	22,4%	24,7%
BOM: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES COMO SINDICATO.	28,4%	55,0%	24,5%	33,5%
ÓTIMO: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES CORDIAIS E SAUDÁVEIS COM A ENTIDADE E PROCURA DESENVOLVER NEGOCIAÇÕES EM BASES IGUALITÁRIAS.	1,2%	5,0%	4,1%	2,9%
NR	23,5%	15,0%	24,5%	21,8%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

4.6.2 Relacionamento Sindicato – Instituição de Ensino

Na instituição confessional, a maioria dos professores pesquisados apontou como bom o relacionamento da instituição com o sindicato, enquanto que na instituição pública esse tipo de relacionamento equivaleu a 24,5%. No setor privado houve uma similaridade entre os que consideraram que o relacionamento da sua instituição com o sindicato bom (28,4%), e aqueles que consideraram que a instituição não se manifesta com relação ao sindicato, conforme mostra a Tabela 18.

Tabela 18: Classificação do relacionamento entre a sua instituição de ensino com o sindicato

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
RUIM: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES POUCO CORDIAIS COM O SINDICATO, NÃO RECONHECE COMO REPRESENTANTE DE SEU CORPO DE PROFESSORES.	11,1%		12,2%	8,8%
FRACO: A INSTITUIÇÃO NÃO MANTÉM RELAÇÕES COM O SINDICATO.	7,4%	5,0%	12,2%	8,2%
INDIFERENTE: A INSTITUIÇÃO NÃO SE MANIFESTA COM RELAÇÃO AO SINDICATO.	28,4%	20,0%	22,4%	24,7%
BOM: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES COMO SINDICATO.			24,5%	33,5%
ÓTIMO: A INSTITUIÇÃO MANTÉM RELAÇÕES CORDIAIS E SAUDÁVEIS COM A ENTIDADE E PROCURA DESENVOLVER NEGOCIAÇÕES EM BASES IGUALITÁRIAS.	1,2%	5,0%	4,1%	2,9%
NR	23,5%	15,0%	24,5%	21,8%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à atuação da instituição em negociações, a Tabela 19 mostra que 19,8% dos professores da instituição privada consideram sua atuação ruim, 16% consideraram-na fraca, 13,6% consideraram-na razoável e 14, 8% classificaram sua atuação em negociações como boa. Dentre os professores da instituição confessional, 35% classificaram sua atuação como boa, 30% consideraram-na razoável, 17% dos pesquisados classificaram como fraca e somente 5% a consideraram ótima. Já dentre os professores da instituição pública 28,6% classificaram sua atuação como fraca, 24,5% consideraram-na razoável e 8,2% classificaram-na como ruim.

Tabela 19: Classificação da atuação da sua instituição de ensino nas últimas negociações coletivas

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
RUIM: A INSTITUIÇÃO NÃO SE ABRIU PARA NEGOCIAÇÃO, NÃO SE MOSTROU INTERESSADA EM NEGOCIAR.	19,8%	2,5%	8,2%	12,4%
FRACA: A INSTITUIÇÃO SE MOSTROU ABERTA MAS NÃO TEVE CONDIÇÕES DE NEGOCIAR AS REIVINDICAÇÕES.	16,0%	17,5%	28,6%	20,0%
RAZOAVEL: A INSTITUIÇÃO SE MOSTROU ABERTA E PERMITIU NEGOCIAR ALGUNS PONTOS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES.	13,6%	30,0%	24,5%	20,6%
BOA: A INSTITUIÇÃO SE MOSTROU ABERTA E PERMITIU NEGOCIAR VÁRIOS PONTOS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES	14,8%	35,0%	6,1%	17,1%
ÓTIMA : A INSTITUIÇÃO MANTEM RELAÇÕES CORDIAIS E SAUDÁVEL COM A ENTIDADE E PROCURA DESENVOLVER NEGOCIAÇÕES EM BASES IGUALITÁRIAS.		5,0%	4,1%	2,4%
NR	35,8%	10,0%	28,6%	27,6%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

4.6.3 Relacionamento Professor – Instituição de Ensino

A permanência espontânea de um profissional em uma organização denota o nível de satisfação e de engajamento com ela. 71,4% dos professores da instituição pública, 65,0% da confessional e 51, 9% da instituição privada nunca pensaram em se demitir, conforme Tabela 20, pode-se inferir que os professores mostraram-se envolvidos com as organizações às quais pertencem.

Tabela 20: Frequência na qual os professores pensam em se demitir, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	TOTAL LINHA
NUNCA	42 51,9%	26 65,0%	35 71,4%	103 60,6%
RARAMENTE	30 37,0%	12 30,0%	12 24,5%	54 31,8%
FREQUENTEMENTE	6 7,4%	2 5,0%	2 4,1%	10 5,9%
MUITO FREQUENTEMENTE	3 3,7%			3 1,8%
TOTAL COLUNA	81 47,6%	40 23,5%	49 28,8%	170 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao nível individual de influência em decisões na organização, observou-se que, nas três instituições, os professores avaliaram sua influência como muito pequena 58%

na instituição privada, 47% na confessional e 42,9% no setor público. Na instituição pública, 32,7% dos pesquisados classificaram sua influência nas decisões como moderada sendo, 27,5% na instituição confessional e 11,1% na privada a consideram desta forma. A Tabela 21 mostra esse resultado.

Tabela 21: Influência das decisões tratadas em sua instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
PREFIRO NÃO ME ENVOLVER NESSES PROCESSOS	18,5%	17,5%	8,2%	15,3%
MINHA INFLUENCIA É MUITO PEQUENA.	58,0%	47,5%	42,9%	51,2%
MINHA INFLUÊNCIA É MODERADA.	11,1%	27,5%	32,7%	21,2%
MEU GRAU DE INFLUÊNCIA É CONSIDERADO.	1,2%		8,2%	2,9%
MINHA INFLUÊNCIA É TOTAL.		2,5%		0,6%
NR	11,1%	5,0%	8,2%	8,8%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 22, percebe-se que 55,1% dos professores do setor privado, indicaram concordância com algumas decisões tomadas pela instituição, enquanto que, 38,3% dos professores da instituição privada, e 35% da confessional os consideram desta forma. Tais dados revelam que a maioria dos pesquisados da instituição privada acatam as decisões, o que pode denotar indícios de alienação conforme afirma Westley (1979), ou formas de mascarar as pressões. (DEJOURS, 1988)

Tabela 22: Concordância com decisões tomadas pela instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO CONCORDO COM TAIS DECISÕES.	6,2%	2,5%	2,0%	4,1%
CONCORDO COM ALGUMAS DECISÕES TOMADAS.	38,3%	35,0%	55,1%	42,4%
CONCORDO COM BOA PARTE DAS DECISÕES TOMADAS.	14,8%	30,0%	24,5%	21,2%
CONCORDO COM TODAS AS DECISÕES TOMADAS	16,0%	22,5%	8,2%	15,3%
CONCORDO COM AS DECISÕES TOMADAS.	4,9%	2,5%		2,9%
NR	19,8%	7,5%	10,2%	14,1%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.6.4 Relacionamento Professor – Partido Político

A maioria dos professores das instituições pesquisadas (95,9% dos setor público, 90% da instituição confessional e 79% do setor privado) não são filiados a qualquer partido político. (Tabela 23).

Tabela 23: Comparação dos professores quanto à filiação a partido político, por instituição

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
SIM	14,8%	7,5%	2,0%	9,4%
NÃO	79,0%	90,0%	95,9%	86,5%
NR	6,2%	2,5%	2,0%	4,1%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

A maior parte dos profissionais pesquisados que expressou sua simpatia partidária o fez em relação ao Partido dos Trabalhadores – PT (57,1% dos pesquisados na instituição pública, 42, 5% na confessional e 37,0% na instituição privada). (Tabela 24)

Tabela 24: Partido filiado ou que gostaria de filiar-se

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUM	2,5%	10,0%	6,1%	5,3%
PT	37,0%	42,5%	57,1%	44,1%
PARTIDO VERDE	3,7%	5,0%		2,9%
PMDB	11,1%		2,0%	5,9%
PSB	1,2%	2,5%	2,0%	1,8%
PPS	1,2%		2,0%	1,2%
PSDB		5,0%	4,1%	2,4%
PC DO B	1,2%		2,0%	1,2%
NÃO ESPECIFICOU	42,0%	35,0%	24,5%	35,3%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

Sendo filiados ou não a partidos políticos, os professores foram questionados acerca de seu posicionamento político. Pode-se inferir, com base nos dados da pesquisa que o posicionamento político dos entrevistados, a mostra a tendência de centro-esquerda (40,7% na instituição privada, 4,5% na instituição confessional e 44,9 no setor público). E, ainda, dos docentes abordados na instituição pública, 40,8% revelam um posicionamento de esquerda, 8,2% se encaixaram no centro e 4,1% no centro-direita. (Tabela 25).

Tabela 25: Classificação quanto ao posicionamento político dos professores,  
por instituição

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
DIREITA	1,2%	2,5%		1,2%
CENTRO- DIREITA	2,5%	5,0%	4,1%	3,5%
CENTRO	14,8%	12,5%	8,2%	12,4%
CENTRO- ESQUERDA	40,7%	45,0%	44,9%	42,9%
ESQUERDA	33,3%	27,5%	40,8%	34,1%
NR	7,4%	7,5%	2,0%	5,9%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

4.6.5 Relacionamento Professor – Mudanças Ambientais

Quando perguntados acerca das mudanças ambientais que vêm acompanhando, a maioria dos professores da três instituições pesquisadas classificou-se em nível considerável (55,1% no setor público, 62,5% na instituição confessional e 40,7% no setor privado. Consideraram que seu acompanhamento é de nível elevado: 37% da instituição privada, 12,5% na confessional e 26,5% na pública). (Tabela 26).

Tabela 26: Acompanhamento das mudanças que ocorrem no ambiente social, político,  
econômico e cultural

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO TENHO ACOMPANHADO A EVOLUÇÃO.	4,9%		4,1%	3,5%
MÍNIMA, POIS NÃO TENHO MUITO TEMPO PARA ME INFORMAR.	2,5%	2,5%	2,0%	2,4%
RAZOAVEL, POIS PROCURO ME INTEIRAR DAS QUESTÕES EM DEBATE PELA SOCIEDADE.	13,6%	20,0%	10,2%	14,1%
CONSIDERÁVEL, POIS PROCURO ME MANTER ATUALIZADO, SEM PERDER MEU SENSO CRÍTICO.	40,7%	62,5%	55,1%	50,0%
ELEVADA, POIS ALÉM DE MANTER ATUALIZADO TENHO	37,0%	12,5%	26,5%	28,2%
NR	1,2%	2,5%	2,0%	1,8%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere à interferência das mudanças na vida pessoal, a maioria dos professores considerou que percebe suas conseqüências tanto na sua vida pessoal, quanto na de seus amigos próximos, seguidos por aqueles que disseram que percebem os impactos dessas mudanças em sua vida diariamente. (Tabela 27).

Tabela 27: Interferência das mudanças na vida pessoal

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO ACREDITO QUE TAIS MUDANÇAS TRAGAM QUALQUER IMPLICAÇÃO PARA MINHA VIDA PESSOAL.		2,5%	2,0%	1,2%
TAIS MUDANÇA ALTERAM MINHA VIDA NESTA ÁREA NUM GRAU MÍNIMO	12,3%	5,0%	16,3%	11,8%
PERCEBO SEUS IMPACTOS EM MINHA VIDA PESSOAL DIARIAMENTE	27,2%	25,0%	24,5%	25,9%
SUA CONSEQÜÊNCIAS SE FAZEM PRESENTES EM MINHA VIDA PESSOAL A TODO MOMENTO	9,9%	12,5%	10,2%	10,6%
PERCEBO SUAS CONSEQÜÊNCIAS TANTO NA MINHA VIDA PESSOAL, QUANTO NA DE MEUS AMIGOS PRÓXIMOS.	46,9%	52,5%	44,9%	47,6%
NR	3,7%	2,5%	2,0%	2,9%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à interferência das mudanças na vida financeira, a maioria dos pesquisados acredita perceber suas conseqüências tanto em sua vida financeira, quanto na de seus familiares e amigos próximos (49,4% no setor privado, 37,5% na instituição confessional e 46,9% no setor público). Sendo que 24,7% da instituição privada, 27,5% da confessional e 18,4% da instituição pública percebem os impactos das mudanças em sua vida financeira diariamente, conforme Tabela 28.

Tabela 28: Interferência das mudanças na vida financeira

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO ACREDITO QUE TAIS MUDANÇAS TRAGAM QUALQUER IMPLICAÇÃO PARA MINHA VIDA FINANCEIRA.	1,2%		2,0%	1,2%
TAIS MUDANÇAS ALTERAM MINHA VIDA NESTA ÁREA NUM GRAU MÍNIMO.	13,6%	15,0%	12,2%	13,5%
PERCEBO SEUS IMPACTOS EM MINHA VIDA FINANCEIRA DIARIAMENTE.	24,7%	27,5%	18,4%	23,5%
SUAS CONSEQÜÊNCIAS SE FAZEM PRESENTES EM MINHA VIDA FINANCEIRA A TODO MOMENTO.	8,6%	15,0%	16,3%	12,4%
PERCEBO SUAS CONSEQÜÊNCIAS TANTO NA MINHA VIDA FINANCEIRA, QUANTO NA DE MEUS FAMILIARES E AMIGOS PRÓXIMOS.	49,4%	37,5%	46,9%	45,9%
NR	2,5%	5,0%	4,1%	3,5%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa



Os professores pesquisados apontaram que percebem as consequências das mudanças em sua vida profissional como na de seus familiares e amigos próximos (46,9% na instituição privada, 37,5% na confessional e 26,5% na pública). Sendo ainda que 25,9% do setor privado, 27,5% da instituição confessional e 20,4% do setor público afirmaram perceber seus impactos na sua vida profissional diariamente. (Tabela 29).

**Tabela 29: Interferência das mudanças na vida profissional**

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NÃO ACREDITO QUE TAIS MUDANÇAS TRAGAM QUALQUER IMPLICAÇÃO PARA MINHA VIDA FINANCEIRA.	1,2%	5,0%	6,1%	3,5%
TAIS MUDANÇAS ALTERAM MINHA VIDA NESTA ÁREA NUM GRAU MÍNIMO.	16,0%	15,0%	20,4%	17,1%
PERCEBO SEUS IMPACTOS EM MINHA VIDA FINANCEIRA DIARIAMENTE.	25,9%	27,5%	20,4%	24,7%
SUAS CONSEQUÊNCIAS SE FAZEM PRESENTES EM MINHA VIDA FINANCEIRA A TODO MOMENTO.	7,4%	10,0%	22,4%	12,4%
PERCEBO SUAS CONSEQUÊNCIAS TANTO NA MINHA VIDA FINANCEIRA, QUANTO NA DE MEUS FAMILIARES E AMIGOS PRÓXIMOS.	46,9%	37,5%	26,5%	38,8%
NR	2,5%	5,0%	4,1%	3,5%
<b>BASE RESPONDENTE</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>170</b>

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao acompanhamento que as instituições fazem das mudanças que ocorrem no mundo, 46,9% dos docentes da rede pública, 30% da instituição confessional e 35,8% do setor privado o consideram razoável. Apontaram como considerável: 33,3% da instituição privada, 50% da confessional e 28,6% do setor público. (Tabela 30)

**Tabela 30: Acompanhamento das mudanças que ocorrem no mundo**

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
A INSTITUIÇÃO NÃO ACOMPANHA A EVOLUÇÃO, PAROU NO TEMPO, * PERDEU O BONDE DA HISTÓRIA. *	1,2%		4,1%	1,8%
MÍNIMA	7,4%	7,5%	4,1%	6,5%
RAZOÁVEL	35,8%	30,0%	46,9%	37,6%
CONSIDERÁVEL	33,3%	50,0%	28,6%	35,9%
ELEVADA	17,3%	10,0%	14,3%	14,7%
NR	4,9%	2,5%	2,0%	3,5%
<b>BASE RESPONDENTE</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>170</b>

Fonte: Dados da pesquisa

4.7 Relacionamento Professor – Carreira acadêmica

Com relação à exclusividade à carreira acadêmica e às atividades de ensino, pesquisa e extensão, a maioria dos professores pesquisados da instituição pública e confessional responderam sim (83,7% e 60% respectivamente) contra apenas 38,3% do setor privado. No setor privado, 60,5% dos docentes não tem exclusividade para a carreira acadêmica, contra 37,5% da instituição confessional e somente 14,3% do setor público. (Tabela 31)

Tabela 31: Exclusividade à carreira acadêmica e às atividades de ensino, pesquisa e extensão na instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
SIM	38,3%	60,0%	83,7%	56,5%
NÃO	60,5%	37,5%	14,3%	41,8%
NR	1,2%	2,5%	2,0%	1,8%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

4.7.1. Professores de Dedicação Exclusiva à Carreira Acadêmica

Com relação aos cursos de graduação, a maioria dos professores de dedicação exclusiva da rede pública (42,9%) ministra de 4,1 a 8 horas-aula por semana em sala de aula de tais cursos. 36,7% ministra de 8,1 a 12 horas-aula semanais, 8,2% afirmaram ministrar mais de 12 horas-aula, também 8,2% dos professores disseram ministrar menos de 4 horas-aula e 4,1% dos docentes não têm lecionado na graduação.

Na instituição confessional, os professores pesquisados afirmaram o seguinte: 55,0% ministram mais de 12 horas-aula por semana, 12,5% lecionam de 8,1 a 12 horas-aula semanais, 10,0% ministram de 4,1 a 8 horas-aula, também 10,0% ministram menos de 4 horas-aula e os 12, 5% restantes não ministram aulas no curso de graduação.

Já na instituição privada, a maioria dos professores pesquisados (58,0%) ministra mais de 12 horas-aula por semana. 13,6% afirmaram ministrar de 8,1 a 12 horas semanais, 16,0% lecionam de 4,1 a 8 horas-aula semanais, 6,2% permanecem menos de 4 horas por semana em sala de aula e também, 6,2% disseram não lecionar na graduação. (Tabela 32)

Tabela 32: Aulas na graduação

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	5 6.2%	5 12.5%	2 4.1%	12 7.1%
MENOS DE 4h	5 6.2%	4 10.0%	4 8.2%	13 7.6%
DE 4.1 A 8h	13 16.0%	4 10.0%	21 42.9%	38 22.4%
DE 8.1 A 12h	11 13.6%	5 12.5%	18 36.7%	34 20.0%
MAIS DE 12h	47 58.0%	22 55.0%	4 8.2%	73 42.9%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito às aulas nos cursos de pós-graduação, a maioria dos professores afirmou não lecionar nos cursos oferecidos pelas instituições ( 96,3% na instituição privada, 77,5% na instituição confessional e 49,0% na instituição pública). (Tabela 33)

Tabela 33: Aulas na pós-graduação

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	78 96.3%	31 77.5%	24 49.0%	133 78.2%
MENOS DE 4h	1 1.2%	8 20.0%	20 40.8%	29 17.1%
DE 4.1 A 8h			4 8.2%	4 2.4%
DE 8.1 A 12h	1 1.2%	1 2.5%	1 2.0%	3 1.8%
MAIS DE 12h	1 1.2%			1 0.6%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a lecionar em programas de extensão a maioria dos decentes pesquisados caracterizou não exercer nenhuma atividade deste tipo (90,1% na instituição privada, 92,5% na confessional e 83,7% na instituição pública). (Tabela 34)

Tabela 34: Aulas em programas de extensão

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	73 90.1%	37 92.5%	41 83.7%	151 88.8%
MENOS DE 4h	4 4.9%	2 5.0%	7 14.3%	13 7.6%
DE 4.1 A 8h	1 1.2%			1 0.6%
DE 8.1 A 12h	1 1.2%			1 0.6%
MAIS DE 12h	2 2.5%	1 2.5%	1 2.0%	4 2.4%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

Ressalte-se a representatividade, em termos financeiros, das atividades de pesquisa para os professores. A maioria dos pesquisados das três instituições, 63,3% da rede pública, 52,5% da instituição confessional e 44,4% da instituição privada indicaram que tais atividades representam menos de 20% da sua renda mensal. 7,4% dos professores da setor privado e 7,5% da instituição confessional declaram que tais atividades representam mais de 80% de sua renda. (Tabela 35).

Tabela 35: Representação das atividades de pesquisa e/ou atividades extra acadêmicas na renda mensal

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
MENOS DE 20%	44.4%	52,5%	63,3%	51,8%
DE 20.1 A 40%	16.0%	20,0%	16,3%	17,1%
DE 40.1 A 60%	13,6%	5,0%	4,1%	8,8%
DE 60.1 A 80%	8.6%	2,5%	6,1%	6,5%
MAIS DE 80%	7,4%	7,5%		5,3%
NR	9.9%	12,5%	10,2%	10,6%
BASE RESPONDENTE	81	40	49	170

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao envolvimento com pesquisas acadêmicas financiadas pelos órgãos de fomento e/ou outras instituições, a maior parte dos professores pesquisados na instituição privada (74,1%) e confessional (67,5%) não desenvolvem projetos de pesquisa enquanto que na instituição pública 30,6% não estão envolvidos com a pesquisa. (Tabela 36)

Tabela 36: Pesquisa acadêmica desenvolvida pelos professores nas instituições pública, privada e confessional

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	60 74.1%	27 67.5%	15 30.6%	102 60.0%
MENOS DE 4h	8 9.9%	4 10.0%	9 18.4%	21 12.4%
DE 4.1 A 8h	4 4.9%	5 12.5%	2 4.1%	11 6.5%
DE 8.1 A 12h		4 10.0%	10 20.4%	14 8.2%
MAIS DE 12h	9 11.1%		13 26.5%	22 12.9%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à orientação aos alunos, dentre os docentes da instituição privada, 70,4% e 50,0% da confessional não oferecem nenhuma orientação aos alunos, enquanto que na instituição pública, mais de 40,0% dos professores orientam os alunos. (Tabela 37)

Tabela 37: Orientação de alunos

	PRIVADA	CONFESSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	57 70.4%	20 50.0%	9 18.4%	86 50.6%
MENOS DE 4h	12 14.8%	10 25.0%	20 40.8%	42 24.7%
DE 4.1 A 8h	5 6.2%	6 15.0%	10 20.4%	21 12.4%
DE 8.1 A 12h	5 6.2%	2 5.0%	6 12.2%	13 7.6%
MAIS DE 12h	2 2.5%	2 5.0%	4 8.2%	8 4.7%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos professores pesquisados da instituição privada ( 43,2%) e confessional (45,0%) não se envolve em atividades administrativas. Já na instituição pública, somente 14,3% dos pesquisados não gastam tempo algum em atividades administrativas, 24,5% gastam menos de 4 horas, 14,3% afirmaram dedicar de 4,1 a 8 horas por semana nestes afazeres, 26,5% dedicam de 8,1 a 12 horas semanais nestas atividades e 20,4% gastam mais

de 12 horas com tais atividades. Conforme pode-se observar na Tabela 38. Tais dados se justificam pela observação, que tanto na instituição privada como na confessional, a maioria dos professores trabalham no regime de hora/aula, o que incentiva a contratação de funcionários para trabalhar somente em função administrativa.

Tabela 38: Atividades administrativas e/ou burocráticas exercidas pelos professores, por instituição

	PRIVADA	CONFSSIONAL	PÚBLICA	GERAL
NENHUMA	35 43.2%	18 45.0%	7 14.3%	60 35.3%
MENOS DE 4h	12 14.8%	6 15.0%	12 24.5%	30 17.6%
DE 4.1 A 8h	11 13.6%	4 10.0%	7 14.3%	22 12.9%
DE 8.1 A 12h	5 6.2%	5 12.5%	13 26.5%	23 13.5%
MAIS DE 12h	18 22.2%	7 17.5%	10 20.4%	35 20.6%
BASE RESPONDENTE	81 47.6%	40 23.5%	49 28.8%	170 100.0%

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.8 Professores, Qualidade de Vida no Trabalho, Estresse e Saúde Mental

Dentre os professores de todas as instituições pesquisadas, constatou-se que o tipo de profissão tem trazido impactos em suas vidas, tanto em situações de trabalho, como também fora delas. Essa assertiva está de acordo com Codo (1986) que assinala serem as relações de trabalho determinantes do comportamento do homem, suas expectativas, projetos para o futuro, linguagem e afeto. Dessa forma, cada gesto, palavra, reflexão e fantasia trazem a marca indiscutível de sua classe social, ou melhor, do lugar em que o indivíduo ocupa no sistema produtivo.

Embora esse mesmo autor reconheça que no trabalho está a possibilidade de realização do homem, convém assinalar que, dependendo das características que tal trabalho assume, vários podem ser os distúrbios por ele gerados. Há necessidade, portanto, de atentar para as condições geradoras de doenças, não apenas físicas, mas, sobretudo, mentais que podem estar

afligindo os professores. Esta inferência é possível em face dos depoimentos dos entrevistado, conforme se verifica a seguir:

Mas eu acredito que muitas pessoas que chegam a ter problemas assim de...com pressão...é...de estômago...esse tipo de coisa, eu acho que está muito relacionado a... um estresse, quer dizer, problemas que tem no trabalho, que...deve, deve colocar.. Deve não! Coloca dificuldades pra pessoa se alimentar, etc. (...) Eu pedi férias prêmio que vai começar agora em junho. exatamente para dar uma relaxada, para ver se eu consigo dar uma mudada nisso, sabe? (...) A impressão que eu tenho, que se, é..., eu continuar nesse ritmo, eu vou ter problema sim, sabe? De, de saúde, é..., claro que eu vou ter, né? (risos) Porque fumando muito, dormindo pouco, isso tudo interfere, né? (...) Isso é uma coisa... é difícil da gente tentar subverter uma tendência, né? Muito complicado. Mas então era isso, quer dizer, que realmente eu percebo que não só eu, mas muitos de nós aqui, estamos num ritmo assim, perigoso, com poucas possibilidades de reverter

Deve-se ressaltar, contudo, que apesar de o trabalho ser visto como muito cansativo, desgastante, há, entre a maioria dos entrevistados, uma grande satisfação em ser professor. Este fato parece representar uma compensação para os efeitos negativos gerados pelo trabalho, conforme depoimento a seguir:

Então é uma atividade que ela absorve muito, ela exige muito tempo e a, eu acho que ela exige muita energia, quer dizer, o fato da gente ter que se dividir, é..., várias pra dar conta de várias atividades; eu acho que também fisicamente isso exige muito, né? (...)Fisicamente é desgastante, mentalmente também né? "pô"! Apesar de todo prazer, satisfação que a gente tira disso, também é desgastante, né.

No caso específico dos professores pesquisados da instituição pública, a identificação com a própria instituição é, também, vista como aspecto positivo e que contribui para amenizar os impactos do trabalho sobre a saúde, tanto física, quanto mental. Veja-se o depoimento que se segue:

Na verdade, eu tenho uma... um apreço assim enorme pela UFMG, sabe? Eu sinto um orgulho muito grande a respeito dessas, é..., dessa estrutura que foi criada de apoio às atividades de pesquisa, ensino e extensão e tem também... eu admiro assim, profundamente a... e sinto um orgulho muito grande assim, das taxas assim, dos coeficientes acadêmicos de produção, é..., de qualquer nível, sabe? Isto eu acho muito interessante, assim, me orgulho bastante

Segundo Dejours (1988, p.49), "executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo". A motivação e o desejo, aqui, são representados pelos aspectos positivos relatados pelos professores. Neste sentido, o professor deveria desenvolver estratégias pessoais que lhe permitissem lidar da melhor forma com seus sentimentos e com

as contradições oriundas da série de exigências que lhe são feitas explícita e implicitamente (OLIVEIRA, 1999).

Considerando o conjunto dos resultados, tanto do questionário como das entrevistas, a seguir faz-se algumas considerações e recomendações aos profissionais docentes, à academia e às instituições pesquisadas.



## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os resultados obtidos através dos questionários e das entrevistas demonstram níveis considerados satisfatórios de qualidade de vida no trabalho (satisfatórios) e de estresse (baixos) nos grupos, independentemente de tipo de dedicação às atividades acadêmicas. Não foram constatadas correlações estatisticamente significativas entre QVT e tipo de dedicação à carreira acadêmica (parcial ou exclusiva), entre tipo de dedicação e nível de estresse, entre autonomia e nível de estresse, entre sintomas mentais e tipo de dedicação e entre sintomas mentais e autonomia. Estes fatos apontam para necessidade de novas investigações e revisão dos instrumentos de pesquisa.

Entretanto, ressaltam-se quatro fatos que, associados, levam a questionar os resultados de níveis de estresse apresentados pelos grupos pesquisados: <sup>1</sup> a maioria com níveis altos e muito altos de pressão e/ou insatisfação no trabalho (43,2% do setor público, 52,8% da instituição confessional e 52,2% da privada); <sup>2</sup> a maioria propensa ao estresse (75,6% dos professores pesquisados na instituição pública, 54,8% dos pesquisados na instituição confessional e 44,8% dos professores pesquisados na instituição privada); <sup>3</sup> o elevado número de estratégias de combate e/ou defesa contra o estresse adotadas (distrair-se com outras atividades extra-trabalho (DAET), racionalizar os eventos do ambiente (RAC), gerenciar o tempo (GT) e apoiar-se socialmente (AS); <sup>4</sup> e os depoimentos contraditórios nas entrevistas. Estes fatos denotam níveis de estresse mais elevados que os informados pelos docentes, confirmando o histórico de pesquisas sobre o tema, e em especial nessa categoria profissional (PAIVA, 1999), em que há uma certa “reserva” por parte dos pesquisados ao responder, nos questionários, as questões sobre sintomas mentais e físicos de estresse.<sup>7</sup>

Os dados também confirmam as proposições de Moraes & Kilimnik (1994), ao dizer que as pesquisas e estudos sobre QVT, por categoria sócio-profissional, demonstram que a falta de identidade coletiva dos grupos é uma constante e resulta na insatisfação geral e na falta de mobilização dos profissionais junto a associações de classe e sindicatos (Tabela 15). Ressalte-se que pertencer a uma associação de classe não significa possuir, e ser possuído, por um “espírito de corpo”. Alguns comportamentos observados durante a fase de coleta de dados, tanto via questionários (recusa em preencher e lentidão em divulgar ou em permitir a realização da pesquisa em unidade de ensino etc.) como nas entrevistas (não comparecimento na data e horário agendados, adiamento etc.), reforçam essa percepção.

Apesar de considerar seu posicionamento político como de centro-esquerda a esquerda, a maior parte dos professores pesquisados nas duas instituições não é filiada a partidos políticos. Esta falta de unidade, de acordo com Westley (1979), relaciona-se a sentimentos de insegurança no ambiente intra-organizacional. Este fato pode ser compreendido considerando-se o passado político recente do nosso país que vivenciou duas décadas de ditadura militar e elevada repressão, principalmente nos meios acadêmicos.

Os professores mostraram-se envolvidos com as organizações às quais pertencem conforme mostrou a Tabela 20. Segundo os entrevistados, a configuração atual do mercado global de trabalho que apresenta escassez tanto da oferta de emprego como da oferta de mão-de-obra especializada. As exigências do Ministério da Educação através Lei de Diretrizes Básicas (LDB) em relação à titulação dos professores, justificam esse posicionamento. Percebe-se que a tendência é que, dentro de poucos anos, um elevado percentual dos docentes, deverão ter, no mínimo, o título de mestre. Este fato exerce pressão na instituições, devido às dificuldades impostas à contratação (concurso público, burocracia) e à formação (recursos para pesquisa, estruturação dos cursos de pós-graduação e reconhecimento pelo MEC e por órgãos de fomento) de pessoal.

Neste estudo, sem a pretensão de esgotar tão vasto tema, procurou-se identificar as diferenças de qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental de professores universitários de instituições públicas e privadas, uma categoria profissional pouco investigada no país. O comportamento de determinadas variáveis indicadas no modelo de pesquisa, como é o caso de escolaridade, compensação, autonomia, tipo de personalidade e tipo de dedicação à carreira acadêmica, corroborou certas características e fatos pertinentes aos professores, consideradas em poucos estudos disponíveis (PAIVA, 1999).

Tendo em vista a continuidade e o aprofundamento das considerações realizadas no presente estudo, recomenda-se a realização de outras investigações por categoria profissional e, em especial, em docentes, considerando-se as diferenciações e similaridades encontradas em outros estudos de cunho semelhante, como os de Humphrey & Humphrey (1986) e Cooper *et al* (1996), assim como aperfeiçoar os modelos e instrumentos de pesquisa. Sugere-se reavaliar a abordagem de Westley (1979) que, devido à sua abrangência, parece ser propícia para esses fins.

Com relação às instituições pesquisadas, recomenda-se uma reconstrução das suas relações de trabalho com os profissionais docentes, aumentar os vínculos com e entre os professores, promover o treinamento e o desenvolvimento dos docentes, rever suas políticas remuneratórias, incentivar a pesquisa e o estreitamento do relacionamento entre professor e

aluno, estreitar suas relações com associações de classe e sindicatos e desenvolver e promover programas mais abrangentes de QVT, que abordem tanto aspectos individuais como coletivos e estruturais. O intuito é esclarecer e diminuir o “caráter contraditório” (Vieira, 1996) das intervenções de QVT, que tanto vislumbram possibilidades de melhorias nas condições de vida, como também se prestam ao enfraquecimento da coletividade, à mediação de conflitos e ao aumento do engajamento, da submissão, do controle e da dominação sobre o trabalhador.

Para os profissionais docentes, recomenda-se buscar a integração com os colegas e com associações de classe e/ou sindicato, praticar esportes e/ou outras atividades físicas regulares, com fins a diminuir o grau de “sedentarismo” encontrado, favorecendo a diminuição da propensão ao estresse, no que diz respeito à saúde física (outros departamentos das instituições de ensino poderiam ser acionados neste sentido, como Educação Física e Fisioterapia); alimentar-se de forma mais saudável, nutritivamente equilibrada; descansar e dormir, promovendo uma revitalização diária e evitando a fadiga, que prejudica o desempenho produtivo, conforme sugere Humphrey & Humphrey (1986); iniciar uma reeducação psicológica, que propicie uma modificação no comportamento, principalmente daqueles indivíduos com personalidade do tipo A; e desenvolver novas “estratégias de combate e/ou de defesa” contra o estresse, as quais focalizem a atividade docente em si e possibilitem a ocorrência de mudanças estruturais, visando uma diminuição real do nível de pressão e insatisfação.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBRECHT, K. **Stress and the manager** - making it work for you. New Jersey: Prentice-Hall, 1979.
- ALDWIN, C., COYNE J. C., & LAZARUS, R. S. Depression and coping in stressful episodes. IN: **Journal of Applied Psychology**, v. 90, p. 439-447, 1981
- ALVESSON, Mats. Developing programmatic research. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 107-118.
- ASHFORD, S. J. The publishing process: the struggle for meaning. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996 a, p. 119-128. (a)
- ASHFORD, S. J. Working with doctoral students: reflections on doctoral work past and present. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996 b, p. 153-158. (b)
- BALLETEROS, R. F. **Qualidade de vida: conceito e acesso**. Video: Montreal, 1996.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. São Paulo: Zahar, 1977.
- BRUYNE, P. *et al.* **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.
- CLEGG, S. O poder, linguagem e ação nas organizações. In: **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996, v.I, p.47-66.
- CODO, W. Relações de trabalho e transformação social. In: LANE, S.T.M. & CODO, W. (orgs.) **Psicologia social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- COHEN, A. R. Becoming an administrator: the education of an educator. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 325-332.
- COOPER, C. L. *et al.* **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER - Nelson, 1988.
- COOPER, C. L. *et al.* **Work psychology** - understanding human behaviour in the workplace. London: Pitman Publishing, 1995.
- COOPER, C. L. *et al.* **Teachers under pressure: stress in profession**. Routledge, 1996.

CUMMINGS, L. L. The development of doctoral students: substantive and emotional perspectives. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 147-152.

CUMMINGS, T. & COOPER C. L. A cybernetic framework for the study of occupational stress. IN: **Human Relations**, v. 32, 1979.

DAVIS & WERTHER. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1988.

DEJOURS, C., ABOUCHELI, E. & JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEWE, P. J. Applying the concept of appraisal to work stressors: some exploratory analysis. IN: **Human Relations**, v. 45, n. 2, p. 143-164, 1992.

DUTTON, J. E., BARTUNEK, J. M. & GERSICK, C. J. G. Growing a personal, professional collaboration. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 239-248.

ESTEVE, J. M. Teacher burnout and teacher stress. IN: COLE, M. & WALKER, S. (eds). **Teaching and stress**. Open University Press: Milton Keynes, 1989.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIDALGO, F. S. Trabalho e carreira docente: contribuições teórico-metodológicas. IN: **Trabalho e Educação**. NETE/FAE/UFMG, n. 0, jul/dez, 1996, p. 95-109.

FISCHER, F. M. *et al.* **Tópicos em saúde do trabalhador**. São Paulo, Hucitec, 1989.

FRANÇA, J. L. *et al.* **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 5. ed. rev. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2001.

FRIEDMAN, M. D. & ROSENMAN, R. H. **Type A behavior and your heart**. New York: Knopf, 1974.

FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996.

GIST, M. E. Getting tenure. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 185-192.

- GOLDBERG, P. **A saúde dos executivos**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1978.
- GREENWOOD, E. Metodos principales de investigacion social empirica. IN: **Metodologia de la investigacion social**. Buenos Aires: PAIDÓS, 1973.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. IN: **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- HINNINGS, C. R. & GREENWOOD, Royston. Working together. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 225-238.
- HUMPHREY, J. N. & HUMPHREY, J. H. **Coping with stress in teaching** (Stress in Modern Society No 3). AMS Press, 1986.
- HUNT, J. G., ROPO, A. & ERIKSSON, P. Three voices reflecting on scholarly career journeys with international collaboration. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 249-258.
- HUSE, E. & CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing Company, 1985.
- JAMAL, M. Relationship of job stress and type A-behavior to employee's job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. IN: **Human Relations**, v. 43, n. 18, p. 727-738, 1990.
- LADEIRA, M. B. O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de Administração**. São Paulo, v.31, n.01, p.64-67, 1996.
- LAURELL, A.C. & NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste**. São Paulo: Hucitec, 1989.
- LEBLEBICI, H. The act of reviewing and being a reviewer. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 269-274.
- MARQUES, A. L. **The work situation and class position of brazilian engineers**. England: The University of Aston in Birmingham, 1993.
- MARX, R. D. Rhythms of an academic life. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 381-390.
- MEYER, A. D. Balls, strikes and collisions on the base path: ruminations of a veteran reviewer. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 275-282.

MILLER, H. Academics and their Labour Process. IN: SMITH, C., KNIGHTS, D. & WILLMOTT, H. (Eds). **White-collar work. the non-manual labour process**. London: Macmillan Ltd, 1991.

MILLER, H. **The state of the academic profession**. England: The University of Aston in Birmingham, 1992.

MILLER, J. A. On learning why I became a teacher. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 73-82.

MIRVIS, P. H. Midlife as a consultant. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 361-370.

MONTAGNO, R. V. On becoming a professor. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 335-340.

MORAES, L. F. R. *et al.* A study of occupational stress among government collar workers in Brazil using the occupational stress indicator. IN: **Stress Medicine**, v. 9, p. 91-104, John Wiley & Sons, 1993.

MORAES, L. F. R. e KILIMNIK, Z. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: UFMG/FACE, 1994.

MURNIGHAM, J. K. Revising and resubmitting: author emotions, editor roles, and the value of dialogue. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 135-142.

MURPHY, K. R. Getting published. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 129-134.

NADLER, D. & LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. IN: **Organization Dynamics**, v. 1, n. 11, p. 20-30, winter / 1983.

NAPIER, N. K. Alice in academia: the department chairman role from both sides of the mirror. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 313-320.

NKOMO, S. M. Teaching as an act of scholarship. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 91-94.

NORD, W. R. Research / Teaching Boundaries. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 83-90.

- OLIAN, J. D. Breaking out, inside the university. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 401-408.
- OLIVEIRA, Rosana C. de. Impactos da qualidade total sobre os Profissionais de educação: estudo de caso em escola da rede particular. In: **ENCONTRO ANUAL DA ANPAD**, 23, 1999, Foz do Iguaçu (PR). **Anais...** ANPAD, 1999. (CD-ROM).
- PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE, 1999.
- RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- ROCHA, L. E. *et al.* **Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- ROOTER, J. B. Generalised expectations for internal versus external control of reinforcement. IN: **Psychology Monograph**, n. 80, 1966.
- RYNES, S. L. Becoming a full professor. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 341-348.
- SACKETT, P. R. Working with policy makers. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 411-416.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/ Cortez Editora, 1994.
- SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.
- SELYE, H. **Stress without distress**. USA: New American Library, 1974.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- SILVA, E. L. & MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2001.
- SUTTON, R. I. Work as a parade of decision letters: pleasures and burdens of being an associate editor at the Administrative Science Quarterly. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life: personal accounts of careers in academia**. California: SAGE Publications, 1996, p. 299-308.
- VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.
- VIEIRA, D. F. V. & HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v.11, n.2, p.41-46, 1990.



VON GLINOW, M. A. Working as a consultant: academic imprimatur or taboo? IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 371-376.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? IN: **Sloan Management Review**. v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. / 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. IN: **Human Relations**. v. 32, n. 2, p. 111-123, feb. / 1979.

WHETTEN, D. A. Reflections on championing an innovation in academe: the case of management skill education. IN: FROST, P. J. & TAYLOR, M. S. **Rhythms of academic life**: personal accounts of careers in academia. California: SAGE Publications, 1996, p. 391-398.

**ANEXOS**

**ANEXO A - O questionário**

**Centro Universitário Newton Paiva**  
**INICIAÇÃO CIENTÍFICA**  
**PESQUISA ACADÊMICA**

Prezado Professor.

Este questionário visa subsidiar o levantamento e análise de dados da sua categoria profissional – professor universitário.

Nas páginas que se seguem você encontrará várias questões a respeito da natureza e do conteúdo do seu trabalho. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

**Ressaltamos que sua participação é muito importante.** Preenchendo corretamente e respondendo com atenção a todos os itens você estará contribuindo para um maior conhecimento da sua ocupação profissional. Responda a cada item o mais honesta e francamente possível.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de, no máximo, 20 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Baseie suas respostas na forma como vem se sentindo nos últimos 3 (três) meses;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

Muito obrigado por sua colaboração,

**Milena A. Lopes da Silva**  
**e Bolsistas de Iniciação Científica**

Parte I - Qualidade de Vida no Trabalho

SEÇÃO I

Abaixo estão listadas várias afirmações que poderiam ser usadas para descrever um trabalho qualquer. Você deve indicar se cada informação é uma descrição *apropriada* ou *inapropriada* do seu trabalho, independentemente do fato de você gostar ou não dele. Escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Bastante Inapropriada	Inapropriada	Levemente Inapropriada	Levemente Appropriada	Appropriada	Bastante Appropriada

- ☐
1. Meu trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível.
- 
- ☐
2. Meu trabalho exige bastante COOPERAção com outras pessoas.
- 
- ☐
3. Meu trabalho é organizado de tal forma que eu
- não*
- posso fazer uma tarefa completa, do início ao fim
- 
- ☐
4. A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se o estou fazendo bem ou mal.
- 
- ☐
5. Meu trabalho é muito simples e repetitivo.
- 
- ☐
6. Meu trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.
- 
- ☐
7. Meu trabalho
- quase nunca*
- permite que meus superiores e colegas me dêem
- feedback*
- a respeito do meu desempenho.
- 
- ☐
8. Meu trabalho pode afetar muitas outras pessoas.
- 
- ☐
9. Meu trabalho não me permite usar minha iniciativa ou meu discernimento para realizá-lo.
- 
- ☐
10. Meu trabalho permite que meus superiores freqüentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho.
- 
- ☐
11. Meu trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que inicio.
- 
- ☐
12. Meu trabalho em si possibilita muito poucas oportunidades de verificação se o estou executando bem ou mal.
- 
- ☐
13. Meu trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.
- 
- ☐
14. Meu trabalho em si
- não*
- é muito significativo ou importante.

SEÇÃO II

Indique o seu *sentimento* pessoal a respeito do seu trabalho estabelecendo o quanto você concorda com cada uma das afirmações. Escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Discordo Plenamente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Plenamente

- ☐
1. É difícil para mim, neste trabalho, preocupar-me com o fato de o mesmo estar ou não sendo bem feito.
- 
- ☐
2. Minha opinião a meu respeito melhora quando eu faço bem este trabalho.
- 
- ☐
3. De uma maneira geral, eu estou bastante satisfeito com este trabalho.
- 
- ☐
4. Muitas das coisas que eu tenho que fazer neste trabalho são inúteis e banais.
- 
- ☐
5. Eu geralmente sei se a minha performance está sendo satisfatória ou não.
- 
- ☐
6. Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando eu realizo bem este trabalho.
- 
- ☐
7. O serviço que eu faço neste trabalho significa muito para mim.
- 
- ☐
8. Eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que eu faço.
- 
- ☐
9. Eu freqüentemente penso em largar este trabalho.
- 
- ☐
10. Muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal.

SEÇÃO III

Agora, por favor, indique quão *satisfeito* você está com cada aspecto do seu trabalho descrito abaixo. Uma vez mais, escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Fortemente Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Fortemente Satisfeito

1. A segurança no emprego que eu tenho.
2. O salário e benefícios que eu recebo.
3. A possibilidade de crescimento pessoal e de desenvolvimento que tenho ao realizar o trabalho.
4. As pessoas com quem eu me relaciono e convivo em meu trabalho.
5. O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.
6. A sensação de realização que eu tenho ao fazer o meu trabalho.
7. Oportunidade de conhecer outras pessoas ao fazer o meu trabalho.
8. O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.
9. O pagamento que recebo pela contribuição que dou a esta organização.
10. A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização.

Parte II – Stress Ocupacional e Saúde Mental

SEÇÃO I

Esta parte do questionário visa conhecer alguns de seus hábitos.

- 1- Você pratica um programa efetivo de exercícios físicos: 15 a 30 minutos de exercícios, 3 vezes por semana, por exemplo?
- a. ( ) Sim

b. ( ) Não
- 2- Você fuma?
- a. ( ) Sim

b. ( ) Não
- 3- Você consome bebidas alcoólicas?
- a. ( ) Sim

b. ( ) Não
- 4- Você tirou alguma licença médica nesses últimos 3 meses ?
- a. ( ) Sim

b. ( ) Não
- 5- Nesses últimos 3 meses, você teve que ir ao médico por estar doente?
- b. ( ) Sim

b. ( ) Não
- 6- Você vem pensando em se demitir de seu serviço ultimamente?
- a. ( ) Nunca

b. ( ) Raramente

c. ( ) Frequentemente

d. ( ) Muito frequentemente

SEÇÃO II

PARTE A: Como você se sente ou se comporta

A parte “A” desta seção se centra nos seus sentimentos e em como eles são afetados pela pressão que você percebe em seu trabalho. Por favor, utilize a escala de respostas abaixo, indicando o grau de concordância que reflete a situação mais próxima de sua realidade. Considere como você tem se sentido nos últimos três meses.

1	2	3	4	5	6
Concordo totalmente	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo	Discordo totalmente

- 1- Você diria ter uma “estrutura mental positiva” que lhe permitisse sentir-se capaz de superar suas dificuldades presentes e futuras e de encarar facilmente desafios, como resolver dilemas e tomar decisões difíceis.

- \_\_\_ 2- Algumas vezes, durante um dia comum, você sente-se nervoso, impaciente ou com humor alterado, por razões que nem sempre têm uma explicação óbvia.
- \_\_\_ 3- Na realização de seu trabalho, você tem percebido uma redução da sua autoconfiança e tem se questionado quanto à sua própria capacidade.
- \_\_\_ 4- Se colegas e amigos o tratam de forma indiferente, você tem a tendência de se preocupar com o que possa ter feito para ofendê-los.
- \_\_\_ 5- Você tem apresentado dificuldades para dormir.
- \_\_\_ 6- Se as atividades que você realiza começam a dar errado, você sente-se inseguro ou em pânico, como se os acontecimentos estivessem saindo do seu controle.
- \_\_\_ 7- Você considera que tem sido capaz de identificar e resolver eficientemente os seus problemas pessoais e de trabalho.
- \_\_\_ 8- Com o passar do tempo, você tem vivenciado longos períodos nos quais se sente triste e melancólico por razões que simplesmente não pode explicar.
- \_\_\_ 9- No que se refere a ações e decisões, você tem uma tendência a ser uma pessoa sempre preocupada com erros que possa ter cometido no passado.
- \_\_\_ 10- No seu dia-a-dia, você tem notado o esquecimento de nomes, fatos, compromissos etc.
- \_\_\_ 11- Você tem sonhado com temas relacionados ao trabalho, como faculdade, alunos, sala de aula, provas etc.
- \_\_\_ 12- Você tem apresentado dificuldades de concentração em atividades diversas.

PARTE B: Como você se sente

A parte “B” trata mais especificamente da frequência com que problemas físicos se manifestam. As questões pressupõem que você possa avaliar seu estado de saúde com significativo grau de precisão, desde que seja o mais honesto possível nas suas respostas. Utilize a escala abaixo para responder a todas as questões indicando o número correspondente à sua realidade. Considere como referência para suas respostas os últimos 3 (três) meses.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Freqüentemente	Sempre

- \_\_\_ 1- Sensação de cansaço e/ou tristeza sem razão aparente.
- \_\_\_ 2- Tendência a comer ou beber ou fumar mais do que o usual.
- \_\_\_ 3- Respiração ofegante
- \_\_\_ 4- Sensação de tonteadas.
- \_\_\_ 5- Tremedeira muscular (pálpebras etc.).
- \_\_\_ 5- Sensação de “pontadas” ou dores no corpo (cabeça, coluna, estômago etc.).
- \_\_\_ 6- Sensação de desânimo ao se levantar de manhã.
- \_\_\_ 7- Rouquidão.

SEÇÃO III

O objetivo desta seção é descrever a forma como você encara as coisas e, também, seu estilo de vida e de comportamento (parte A). Visa, ainda, determinar o quanto você sente que pode ou não influenciar os fatos da sua vida (parte B). Utilize a escala abaixo para responder a todas as questões desta seção indicando o número correspondente à resposta.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

PARTE A: A forma como você se comporta geralmente

- \_\_\_ 1- Eu não sou particularmente ambicioso de forma a ter uma necessidade de sucesso na carreira.
- \_\_\_ 2- Quando estou conversando com outra pessoa, na minha cabeça já antecipo o que ela vai falar.
- \_\_\_ 3- Eu não sou uma pessoa que se comporta continuamente de forma competitiva ou que tem necessidade de ser melhor em tudo que faz.
- \_\_\_ 4- Eu tenho um ritmo de vida acelerado, pois faço coisas rapidamente como falar, caminhar e comer entre outras.
- \_\_\_ 5- Eu sou uma pessoa tranquila que leva a vida como ela é.
- \_\_\_ 6- Sou um tipo de pessoa muito impaciente, que tem dificuldade em esperar, especialmente, por pessoas.

PARTE B: Como você interpreta os eventos à sua volta

- \_\_\_ 1- Avaliações de desempenho não refletem a realidade, nem quão duramente os indivíduos trabalham
- \_\_\_ 2- Embora algumas pessoas tentem controlar os acontecimentos da empresa, participando de atividades sociais ou políticas internas, a maioria de nós está sujeita a influências que não pode compreender ou controlar.
- \_\_\_ 3- As pessoas que desempenham bem seus trabalhos são, geralmente, recompensadas.
- \_\_\_ 4- Conseguir um emprego que você quer, na maioria das vezes, é uma questão de sorte.
- \_\_\_ 5- A maioria das pessoas são capazes de fazer bem seus próprios trabalhos, desde que se esforcem.
- \_\_\_ 6- A gerência pode ser injusta ao avaliar o subordinado uma vez que a performance dele é, muitas vezes, influenciada por fatores fora do seu controle.

SEÇÃO IV

Quase tudo pode ser uma fonte de pressão para alguém em um determinado tempo, e indivíduos percebem, de forma diferente, potenciais fontes de pressão. Quando alguém diz que está *"no momento, sob extrema pressão no trabalho"*, geralmente quer expressar que tem muito trabalho para fazer. Entretanto, isto é uma meia verdade. Os itens abaixo relacionados são todos potenciais fontes de pressão ou de insatisfação no trabalho. Nesta parte do questionário, sua função é analisar cada fator e identificar com qual intensidade ele o afeta, indicando o número da escala abaixo correspondente à sua realidade.

1	2	3	4	5	6
Absolutamente não é fonte de pressão / insatisfação	Não é fonte de pressão / insatisfação	Geralmente não é fonte de pressão / insatisfação	Geralmente é fonte de pressão / insatisfação	É fonte de pressão / insatisfação	Absolutamente é fonte de pressão / insatisfação

- \_\_\_ 1- Gerência ou supervisão do trabalho de outras pessoas.
- \_\_\_ 2- Trabalho em tarefas consideradas abaixo do nível de habilidade disponível.
- \_\_\_ 3- Liderança e apoio inadequados dos superiores.
- \_\_\_ 4- Incapacidade de se desligar do trabalho em casa.
- \_\_\_ 5- Atualização em novas técnicas, idéias, tecnologia, inovação ou novos desafios.
- \_\_\_ 6- Treinamento ou desenvolvimento gerencial inadequado ou de pouca qualidade.
- \_\_\_ 7- Participação em reuniões.
- \_\_\_ 8- Falta de apoio social por parte das pessoas no trabalho.
- \_\_\_ 9- Discriminação e favoritismo camuflados.
- \_\_\_ 10- *Feedback* inadequado sobre meu desempenho.
- \_\_\_ 11- Perspectivas de promoção obscuras.
- \_\_\_ 12- Ausência de apoio emocional de outras pessoas fora do trabalho.
- \_\_\_ 13- Demandas que o trabalho faz sobre a minha vida particular / social.
- \_\_\_ 14- Mudanças na forma como devo realizar o meu trabalho.
- \_\_\_ 15- Existência de fatores que estão fora do meu controle direto.
- \_\_\_ 16- Exercício de um papel negativo (como demitir alguém).
- \_\_\_ 17- A ausência de perspectiva de crescimento na carreira.
- \_\_\_ 18- Clima organizacional.
- \_\_\_ 19- Instabilidade na vida familiar.
- \_\_\_ 20- Investimento numa carreira em detrimento da vida familiar.
- \_\_\_ 21- Características da estrutura da empresa.

## SEÇÃO V

Mesmo existindo variações nas formas individuais de reagir a fontes de pressão e aos efeitos do estresse, de um modo geral, nós todos fazemos alguma tentativa de lidar com essas dificuldades, consciente ou inconscientemente. Nesta seção você deve indicar em que grau você se utiliza das estratégias potenciais de combate ao estresse. Utilize a escala abaixo indicando o número que mais se aproxima da sua realidade.

1	2	3	4	5	6
Nunca usado por mim	Raramente usado por mim	Às vezes usado por mim	Normalmente usado por mim	Freqüentemente usado por mim	Sempre usado por mim

- \_\_\_ 1. Recorrer a *hobbies* e passatempos.
- \_\_\_ 2. Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.
- \_\_\_ 3. Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).
- \_\_\_ 4. Conversar com outras pessoas.
- \_\_\_ 5. Expandir interesses e atividades fora do trabalho.
- \_\_\_ 6. Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.
- \_\_\_ 7. Tentar distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.
- \_\_\_ 8. Procurar tanto apoio social quanto for possível.

## Parte III - SITUAÇÃO DE TRABALHO

Esta parte do questionário visa levantar informações sobre seu trabalho. Nas questões fechadas, marque apenas a alternativa que melhor espelhe sua opinião. Já estamos quase terminando.

1. Você é filiado a entidades de classe / sindicatos ?  
 ( ) Sim. Qual (s) ? \_\_\_\_\_  
 ( ) Não.
2. Em que medida você concorda com as decisões tomadas pelo Sindicato dos Professores – SINPRO ?  
 a. ( ) Não concordo com a atuação do sindicato ao qual minha categoria profissional - professor - pertence.  
 b. ( ) Concordo com algumas decisões tomadas.  
 c. ( ) Concordo com boa parte das decisões tomadas.  
 d. ( ) Concordo com a maior parte das decisões tomadas.  
 e. ( ) Concordo com todas as decisões tomadas, pois elas refletem os anseios da coletividade.
3. Nas últimas negociações coletivas, como você classifica a atuação desse sindicato?  
 a. ( ) Ruim: o sindicato não promoveu a conscientização, a mobilização, nem defendeu os interesses da coletividade. Foi omissa.  
 b. ( ) Fraca: o sindicato não tem poder algum para negociar com os representantes das instituições.  
 c. ( ) Regular: o sindicato não conseguiu apoio maciço dos afiliados, mas se esforçou.  
 d. ( ) Boa: alcançou alguns objetivos.  
 e. ( ) Ótima: o sindicato conseguiu mobilizar os profissionais da categoria e obteve resultados favoráveis para ambos os lados quando da negociação coletiva.
4. Como você classifica o relacionamento da sua instituição de ensino (onde você recebeu este questionário) com o sindicato?  
 a. ( ) Ruim: a instituição mantém relações pouco cordiais com o sindicato, não a reconhece como representante de seu corpo de professores.  
 b. ( ) Fraco: a instituição não mantém relações com o sindicato.  
 c. ( ) Indiferente: a instituição não se manifesta com relação ao sindicato.  
 d. ( ) Bom: a instituição mantém relações com o sindicato.  
 e. ( ) Ótimo: a instituição mantém relações cordiais e saudáveis com a entidade e procura desenvolver negociações em bases igualitárias.



5. Nas últimas negociações coletivas, como você classifica a atuação da sua instituição de ensino?

- a. ( ) Ruim: a instituição não se abriu para negociação, não se mostrou interessada em negociar.
- b. ( ) Fraca: a instituição se mostrou aberta mas não teve condições de negociar as reivindicações.
- c. ( ) Razoável: a instituição se mostrou aberta e permitiu negociar alguns pontos da pauta de reivindicações.
- d. ( ) Boa: a instituição se mostrou aberta e permitiu negociar vários pontos da pauta de reivindicações.
- e. ( ) Ótima: a instituição negociou abertamente e foram alcançados grandes avanços em termos de relações de trabalho.

6. Em que medida você influencia as decisões tratadas em sua instituição ?

- a. ( ) Prefiro não me envolver nesses processos.
- b. ( ) Minha influência é muito pequena.
- c. ( ) Minha influência é moderada.
- d. ( ) Meu grau de influência é considerável.
- e. ( ) Minha influência é total.

7. Em que medida você concorda com as decisões tomadas pela sua instituição ?

- a. ( ) Não concordo com tais decisões.
- b. ( ) Concordo com algumas decisões tomadas.
- c. ( ) Concordo com boa parte das decisões tomadas.
- d. ( ) Concordo com a maior parte das decisões tomadas.
- e. ( ) Concordo com todas as decisões tomadas.

8. Você é filiado a algum partido político ?

- a. ( ) Sim. Qual ? \_\_\_\_\_
- b. ( ) Não. Mas se fosse me envolver, me filiaria ao \_\_\_\_\_

9. Como você classifica seu posicionamento político ?

- a. ( ) Direita
- b. ( ) Centro-direita
- c. ( ) Centro
- d. ( ) Centro-esquerda
- e. ( ) Esquerda

10. Em que medida você acompanha as mudanças que vêm ocorrendo no ambiente social, político, econômico e cultural?

- a. ( ) Não tenho acompanhado a evolução.
- b. ( ) Mínima, pois não tenho muito tempo para me informar.
- c. ( ) Razoável, pois procuro me inteirar das questões em debate pela sociedade.
- d. ( ) Considerável, pois procuro me manter atualizado, sem perder meu senso crítico.
- e. ( ) Elevada, pois além de me manter atualizado tenho consciência da minha participação neste processo.

11. Em que medida tais mudanças afetam sua vida pessoal ?

- a. ( ) Não acredito que tais mudanças tragam qualquer implicação para minha vida pessoal.
- b. ( ) Tais mudanças alteram minha vida nesta área num grau mínimo.
- c. ( ) Percebo seus impactos em minha vida pessoal diariamente.
- d. ( ) Suas consequências se fazem presentes em minha vida pessoal a todo momento.
- e. ( ) Percebo suas consequências tanto na minha vida pessoal, quanto na de meus familiares e amigos próximos.

12. Em que medida tais mudanças afetam sua vida financeira?

- a. ☐ Não acredito que tais mudanças tragam qualquer implicação para minha vida financeira.
- b. ☐ Tais mudanças alteram minha vida nesta área num grau mínimo.
- c. ☐ Percebo seus impactos em minha vida financeira diariamente.
- d. ☐ Suas conseqüências se fazem presentes em minha vida financeira a todo momento.
- e. ☐ Percebo suas conseqüências tanto na minha vida financeira, quanto na de meus familiares e amigos próximos.

13. Em que medida tais mudanças afetam sua vida profissional?

- a. ☐ Não acredito que tais mudanças tragam qualquer implicação para minha vida profissional.
- b. ☐ Tais mudanças alteram minha vida nesta área num grau mínimo.
- c. ☐ Percebo seus impactos em minha vida profissional diariamente.
- d. ☐ Suas conseqüências se fazem presentes em minha vida profissional a todo momento.
- e. ☐ Percebo suas conseqüências tanto na minha vida profissional, quanto na de meus familiares e amigos próximos.

14. Em que medida sua instituição de ensino acompanha as mudanças que vêm ocorrendo no mundo?

- a. ☐ A instituição não acompanha a evolução, parou no tempo, “perdeu o bonde da história”.
- b. ☐ Mínima.
- c. ☐ Razoável.
- d. ☐ Considerável.
- f. ☐ Elevada.

15. Você se dedica exclusivamente à carreira acadêmica e às atividades de ensino, pesquisa e extensão na instituição onde recebeu este questionário?

- a. ☐ Sim.
- b. ☐ Não.

16. Esta questão tem por objetivo levantar o tempo dedicado às suas atividades acadêmicas e extra-acadêmicas. Por favor, indique o número médio de horas / aula semanais gastos com cada atividade, alocando-se na instituição onde você recebeu este formulário e responda às questões pertinentes.

Atividades Acadêmicas	Horas / aula / semana
I - Docência: aulas na graduação. Qual o número médio de alunos por turma ? _____ alunos.	
II - Docência: aulas na pós-graduação. Qual o número médio de alunos por turma ? _____ alunos.	
III - Docência: aulas em programas de extensão. Qual o número médio de alunos por turma ? _____ alunos.	
IV - Pesquisa Acadêmica: financiada por órgãos de fomento e/ou outras instituições (CNPq, CAPES, FINEP, FAPEMIG, FUNADESP etc.)	
V - Orientação de alunos: trabalhos extra-classe, monografias, dissertações etc.	
VI - Atividades administrativas e/ou burocráticas: preenchimento de diários, lançamento de notas, planejamento e organização de aulas, elaboração e correção de exercícios, provas, avaliações etc.	
VII - Outras atividades extras (assinale as atividades correspondentes) <input type="checkbox"/> consultorias <input type="checkbox"/> aulas em outras instituições <input type="checkbox"/> emprego em empresa pública ou privada <input type="checkbox"/> atividades empresariais <input type="checkbox"/> outras: _____	

17. Considerando sua renda mensal total, quanto representam as atividades de pesquisa e/ou as atividades extra acadêmicas e de pesquisa em termos percentuais ?
- ☐ menos de 20 %
  - ☐ de 20,1 a 40 %
  - ☐ de 40,1 a 60 %
  - ☐ de 60,1 a 80 %
  - ☐ mais de 80,1 %

#### Parte IV - Dados Demográficos

- |   |   |
|---|---|
| <p>18. Sexo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> masculino</li> <li><input type="checkbox"/> feminino</li> </ol> <p>19. Escolaridade:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 3 ° grau completo</li> <li><input type="checkbox"/> especialização incompleta</li> <li><input type="checkbox"/> especialização completa</li> <li><input type="checkbox"/> mestrado incompleto</li> <li><input type="checkbox"/> mestrado completo</li> <li><input type="checkbox"/> doutorado incompleto</li> <li><input type="checkbox"/> doutorado completo</li> <li><input type="checkbox"/> pós-doutorado</li> </ol> <p>20. Idade:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> menos de 25 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 26 a 30 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 31 a 35 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 36 a 40 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 41 a 45 anos</li> <li><input type="checkbox"/> mais de 46 anos</li> </ol> <p>21. Estado Civil:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> solteiro</li> <li><input type="checkbox"/> casado</li> <li><input type="checkbox"/> separado</li> <li><input type="checkbox"/> divorciado</li> <li><input type="checkbox"/> viúvo</li> <li><input type="checkbox"/> outros</li> </ol> | <p>22. Tempo na instituição de ensino:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> menos de 1 ano</li> <li><input type="checkbox"/> de 1,1 a 2 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 2,1 a 4 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 4,1 a 8 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 8,1 a 12 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 12,1 a 18 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 18,1 a 24 anos</li> <li><input type="checkbox"/> mais de 24,1 anos</li> </ol> <p>23. Tempo no cargo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> menos de 1 ano</li> <li><input type="checkbox"/> de 1,1 a 2 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 2,1 a 4 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 4,1 a 8 anos</li> <li><input type="checkbox"/> de 8,1 a 12 anos</li> <li><input type="checkbox"/> mais de 12,1 anos</li> </ol> <p>24. Renda Salarial Mensal Bruta (Média):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Menos de R\$ 1.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 5.000,01 a R\$ 6.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> De R\$ 6.000,01 a R\$ 7.000,00</li> <li><input type="checkbox"/> Mais de R\$ 7.000,01</li> </ol> |
|---|---|

**VERIFIQUE SE VOCÊ RESPONDEU TODOS OS ITENS.  
MUITO OBRIGADA POR SUA COLABORAÇÃO !**

Utilize este espaço para incluir informações e/ou opiniões que você julga pertinentes aos temas tratados.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

MUITO OBRIGADA POR SUA ATENÇÃO !

**ANEXO B – O roteiro de entrevista**

## ROTEIRO DE ENTREVISTA

Nome (opcional, mas é importante identificar o sexo).

Idade.

Estado Civil.

Número de filhos.

Tempo de instituição (identificar a instituição onde leciona).

Formação. Disciplinas que leciona. Cursos em que leciona.

Há quanto tempo é professor?

1. Como você descreveria as atividades de sua profissão? (Verificar exigências físicas e mentais, além do tempo exposto a tais exigências: número de turmas, número de horas trabalhadas, intervalos, etc.)
2. Quem controla o seu trabalho? Como é exercido este controle?
3. Quais as condições (quadros, tamanho das salas, recursos tecnológicos, tempo, nº de alunos por turmas, etc.) para realizar o seu trabalho? O que acha delas?
4. Qual o grau de autonomia na sua profissão?
5. Quais as suas responsabilidades como professor?
6. Como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho?
7. Ao longo do tempo você tem percebido mudanças na sua profissão (em termos de gerenciamento, condições, etc)? Quais são as mudanças percebidas?
8. Como é o seu relacionamento com os alunos?
9. Qual a importância do seu trabalho para a instituição?
10. Qual a importância do seu trabalho para você? (Verificar nível de satisfação)

11. O que você mais gosta na instituição? E no seu trabalho? O que você menos gosta na instituição? E no seu trabalho?
12. Algo poderia ser melhorado no seu trabalho? O que? E na instituição?
13. O que você acha do seu salário? (Verificar compatibilidade entre salário e responsabilidade).
14. O que você acha do sindicato? Qual tem sido a interferência do sindicato na instituição?
15. Como o seu trabalho afeta sua vida fora da empresa? (Verificar, inclusive, as relações extra-trabalho, tais como, com familiares, amigos, etc.) Como você aproveita seu tempo fora do trabalho? (Lazer, descanso, atividades sociais, cursos de atualização, etc.)
16. Como você considera a saúde de seus colegas de trabalho?
17. Você tem problemas de saúde? Quais? Você tem algum problema de estômago (prisão de ventre, intestino preso, gastrite, úlcera)? Respiração (falta de ar)? Pressão (pressão alta ou baixa, taquicardia)? Dores musculares (em quais regiões do corpo)? Você faz uso de algum tipo de medicamento? Qual?
18. Tem se sentido nervoso, impaciente, cansado, desanimado, triste, ou algo semelhante? Tem tido dificuldades de concentração ou esquecido facilmente as coisas? Tem tido a sensação de que está “desaprendendo” até mesmo o que já sabe sobre o conteúdo de sua disciplina?
19. O trabalho pode causar problemas de saúde? De que tipo? Em caso afirmativo, há possibilidades de atenuar os efeitos negativos do trabalho sobre a saúde? Como? (Verificar estratégias de defesa contra o adoecimento, sobretudo o adoecimento mental)
20. Como é o seu sono? Você tem problema de insônia? Toma remédios para dormir? Você sonha muito ou pouco? Há sonhos relacionados com o trabalho? Como são esses sonhos?
21. Você faz uso de bebida alcoólica? Com que frequência?
22. Em relação ao que estamos conversando, alguma coisa a acrescentar?